

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SHOPEE XPRESS AMBULU HUB DI JEMBER DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Alfinda Hapsari Zakiah
alfindahapsari@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Edy Kusnadi Hamdun
edy_kusnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Muhammad Iqbal Anshory
iqbalanshory@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Abstract

This research was created to analyze and find out how work discipline and motivation influence the performance of Shopee Xpress Ambulu Hub employees in Jember with job satisfaction as an intervening variable. The research method used by researchers is a quantitative method with 147 respondents. The data collection method uses a survey method by distributing questionnaires as a research instrument. The data analysis used is the classic Smart Partial Least Square (PLS) 3.0 hypothesis analysis as inferring data. From the analysis, it is shown that work discipline and motivation have a significant effect on job satisfaction. Furthermore, motivation has a simultaneous but not significant effect on employee performance.

Keywords: *work discipline, motivation, employee performance, job satisfaction, structural equation analysis*

1. PENDAHULUAN

Disiplin kerja sangatlah penting bagi sebuah perkembangan perusahaan sebagai alat untuk memotivasi seorang dalam pendisiplinan diri dalam melakukan tugas pekerjaan dengan baik secara perorangan ataupun berkelompok. Disiplin adalah perbuatan untuk saling menghormati, menghargai dan patuh dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik secara tertulis ataupun tidak tertulis. Terlebih lagi apabila perusahaan dapat meningkatkan disiplin setiap karyawannya maka akan terciptanya kedisiplinan kerja sehingga pekerjaan yang ada akan cepat terselesaikan dan perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang tinggi. Selain disiplin kerja, kinerja karyawan juga

dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kepuasan kerja. Sebuah perusahaan dapat memenuhi hak dan kewajiban karyawan agar mereka dapat tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini dapat dijadikan alat untuk mengukur sikap puas atau tidak puas karyawan. Kepuasan kerja dalam dunia perusahaan dapat membentuk sebuah kinerja karyawan, sehingga untuk membentuk sebuah budaya kinerja yang baik dan lingkungan yang nyaman agar karyawan mempunyai keunggulan dalam bekerja yang baik dan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh Shopee Xpress Ambulu Hub. Disiplin kerja pada Shopee Xpress Ambulu Hub ini dapat diukur dari target pengiriman sesuai dengan ketepatan

waktu. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Aulia dan Trianasari (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi di dukung oleh lima hal yaitu pemenuhan kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sumber Daya Manusia yang memiliki motivasi yang baik maka semangat kerjanya bisa terbentuk, karena kebutuhan dari kelima faktor diatas merasa terpenuhi. Pelaksanaan motivasi kerja kurir yang dilakukan oleh Shopee Xpress Ambulu Hub digolongkan sangat baik. Karyawan termotivasi dalam pekerjaan yang mereka kerjakan untuk memenuhi target-targetnya agar nanti kurir mendapatkan bonus sesuai dengan target. Tujuan dari Shopee Xpress Ambulu Hub dalam memotivasi kurir-kurirnya adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, kreatifitas karyawan agar mendapatkan semangat kerja yang selalu baru dan juga untuk menjaga loyalitas para karyawannya. Tuntutan pekerjaan pada faktanya bisa berdampak pada kepuasan kerja, pada realitanya karyawan jam kerjanya tidak teratur, dan hal ini dapat menurunkan semangat kerja para karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Mubaroghah dan Yusuf (2020) yang mengatakan bahwa motivasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Konsep yang terdapat di dalam dunia bekerja yang dapat mengatur karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku disebut dengan Disiplin kerja. Sesuatu hal yang dapat memberikan dorongan kepada para pekerja agar melaksanakan semua aktivitas sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan disebut dengan Disiplin.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinannya apakah mereka memiliki rasa tanggung jawab atau tidak pada pekerjaan tersebut. Menurut Sinambela (2019:332) “peraturan sangatlah perlu diciptakan untuk membuat tata tertib ditempat bekerja menjadi lebih baik, karena jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang telah ada maka akan menciptakan kedisiplinan di tempat mereka bekerja”.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) adalah sebagai berikut:

- a. Besar dan kecil pemberian imbalan
Kedisiplinan dipengaruhi oleh besar dan kecilnya kompensasi yang didapat. Peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka akan sudah pasti para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang telah diberlakukan, apabila karyawan telah merasa mendapatkan bonus yang sesuai dari hasil jerih payah yang sudah mereka berikan kepada perusahaan. Jika imbalan yang telah diterima oleh karyawan dirasakan cukup, maka karyawan akan melakukan hal yang sesuai dengan *jobdesk* mereka masing-masing sesuai dengan ketepatan waktu.
- b. Ada dan tidaknya sifat keteladanan seorang pemimpin dalam perusahaan
Keteladanan seorang pimpinan sangatlah penting, di dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan mencontoh atau memperhatikan bagaimana seorang pemimpin dalam menegakkan kedisiplinan dirinya sendiri dan bagaimana seorang karyawan dapat menjaga dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat menimbulkan sikap merugikan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan tetap yang dapat dijadikan pedoman
Pembinaan kedisiplinan tidak akan pernah terlaksanakan dengan baik di dalam sebuah tempat bekerja jika tidak ada peraturan secara tertulis yang dapat dijadikan pedoman bersama. Jika peraturan hanya berdasarkan instruksi lisan dan sekiranya dapat berubah-ubah sesuai dengan keadaan yang ada maka kedisiplinan tidak akan mungkin bisa ditegakkan dalam suatu perusahaan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Apabila ada yang melanggar kedisiplinan, maka diperlukan tindakan seorang pimpinan untuk membuat keputusan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Apabila ada karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan maka akan diberlakukan tindakan yang sesuai dengan sanksi yang telah ada maka dengan adanya hal seperti ini semua karyawan akan merasa terlindungi dan akan ada rasa bertanggung jawab pada setiap karyawan untuk

- tidak akan melakukan hal yang sama.
- e. Ada tidaknya sebuah pengawasan oleh pimpinan
Perlunya pengawasan dari pihak perusahaan di dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan oleh karyawan untuk menjadi tolak ukur karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan tepat. Jika dengan adanya monitoring, maka akan banyak yang terbiasa untuk melakukan disiplin kerja.
 - f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Manusia atau individu yang memiliki karakter yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya disebut dengan Karyawan. Imbalan yang tinggi dan pekerjaan yang menantang tidak merasa membuat karyawan merasa puas tetapi mereka juga sangat membutuhkan perhatian dari pimpinannya. Curahan mereka ingin di dengar dan diberikan solusi.

2. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Staves dalam Octorano (2015:110), mengatakan ada beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut:

- a. Kehadiran
Karyawan wajib datang, pulang tepat waktu, dan menyelesaikan tugas selesai pada waktunya. Apabila

- karyawan ingin meninggalkan tugas diharapkan memberitahukan alasan yang dapat diterima, kepatuhan terhadap waktu kehadiran, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ada.
- b. Penggunaan Jam Kerja
Karyawan harus bekerja sesuai dengan aturan waktu kerja yang ditetapkan, tidak menggunakan waktu bekerja untuk melaksanakan tugas lain yang sekiranya tidak penting sehingga dapat menyebabkan pekerjaan penting lainnya menumpuk dan tidak dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- c. Tanggungjawab
Seorang karyawan harus mempunyai rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka masing-masing. Jika semua karyawan telah mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing maka mereka telah melakukan kedisiplinan kerja.

Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Suatu kegiatan yang dapat membuat seseorang berperilaku dengan cara-cara yang dapat memunculkan sebuah sebab dan akibat dari perilakunya, atau suatu perbuatan yang dapat membuat seseorang melakukan sesuatu disebut dengan

Motivasi. Arti dari motivasi sendiri adalah keinginan seseorang untuk dapatnya mencapai suatu kedudukan, kewenangan dan mendapatkan penghargaan tertinggi bagi individu.

Wardan (2020:109) mengatakan “Sebuah cara atau aktivitas pimpinan yang dapat membuat semangat dan keinginan bekerja yang tinggi dari karyawan atau para pekerjanya disebut dengan Motivasi”. Menurut Mohtar (2019:20) “Desakan untuk ingin bekerja dari seseorang untuk bersemangat dalam mencapai keinginan dan tujuan yang telah ditentukan disebut dengan Motivasi”.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Adhari (2021:55) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah:

- a. **Kebutuhan fisiologis**
Kebutuhan dasar manusia, yang dimaksud adalah kebutuhan yang bersifat jasmani atau fisik. Kebutuhan yang dimaksud dengan ini adalah pemenuhan dari kebutuhan sandang, pangan, dan papan.
- b. **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**
Ditunjukkan dengan adanya pemberian fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yaitu seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua.
- c. **Kebutuhan Sosial**
Adanya interaksi dengan orang lain yaitu dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk

diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa ingin ikut berpartisipasi.

- d. **Kebutuhan akan penghargaan**
Ditunjukkan dengan adanya pemberian pujian dan promosi yang berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai antara karyawan satu dengan yang lain dan kepada pimpinannya atas prestasi kerja yang telah tercapai.
- e. **Kebutuhan perwujudan diri**
Adanya sifat yang suka dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan akan menyerahkan kecakapan, keterampilan, dan potensi yang ada pada dirinya.

3. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Mangkunegaran (2017:101) indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

- a. **Kebutuhan fisiologis;**
kebutuhan seseorang akan makan, minum, bernapas, perlindungan fisik, dan hasrat seksual. Yang dimaksud hubungan ini adalah seorang pimpinan harus memberikan gaji yang layak kepada karyawannya.
- b. **Kebutuhan rasa aman;** adanya kebutuhan seseorang untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Yang dimaksud dengan ini adalah pimpinan harus menyediakan sokongan biaya kesehatan, asuransi, kecelakaan,

- perumahan, dan dana pension bagi para karyawannya.
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki; adanya rasa untuk disambut dalam suatu kelompok bekerja, dapat berinteraksi, memiliki koneksi dan muncul rasa mencintai dan dicintai oleh sesama interaksi. Yang dimaksud disini pentingnya seorang pimpinan untuk menerima kehadiran dari para karyawannya, membentuk dan memiliki hubungan yang baik serta harmonis.
 - d. Kebutuhan harga diri; adanya keinginan rasa untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Yang dimaksud adalah seorang pimpinan tidak mempunyai hak untuk memperlakukan karyawannya dengan sewenang-wenang karena karyawan juga mempunyai hak untuk dihormati dan mendapat suatu apresiasi dari hasil kerja yang telah mereka capai.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri; keinginan memajukan potensi yang ada pada diri kita, memberi pendapat, kritik, dan mendapatkan hasil kerja yang baik. Yang dimaksud disini adalah perlunya kesempatan dari pimpinan kepada karyawan untuk bebas berpendapat dan beraktualisasi secara baik di perusahaan tempat mereka bekerja.

Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Di tempat mereka bekerja karyawan mengharapkan akan memperoleh kepuasan. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual karena Tingkat kepuasan yang dimiliki oleh setiap karyawan tidaklah sama sesuai dengan nilai yang ada dalam diri mereka masing-masing. Tingkat kepuasan karyawan yang dirasakan oleh setiap orangnya berbeda-beda sesuai dengan banyaknya perbedaan sudut pandang dalam pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan keinginan masing-masing.

Kreitner dan Kinicki (2001:271) menyatakan “suatu pengaruh emosional terhadap berbagai sudut pandangan pekerjaan disebut juga dengan Kepuasan kerja”. Davis dan Newstrom (1985:105) mengartikan bahwa “Kepuasan kerja adalah tentang menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan”. Robbins (2003:78) menyatakan “Kepuasan kerja adalah sikap yang biasa terjadi kepada seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menunjukkan perbedaan dalam jumlah penghargaan yang telah dicapai sesuai dengan yang seharusnya mereka dapatkan”.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat Kreitner dan Kinicki (2001:225), adalah sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Tingkat macam pekerjaan yang diberikan kesempatannya kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhannya dalam mencapai kepuasan dalam bekerja.

- b. Perbedaan (*Discrepancies*)
Kepuasan adalah suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan adanya perbedaan antara yang diharapkan dengan apa yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya. Apabila harapan lebih besar dari apa yang diinginkan, orang akan merasa tidak puas. Sebaliknya pada karyawan akan merasa puas apabila menerima manfaat di atas harapannya.
- c. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari keharusan dalam pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja pada karyawan yang penting.
- d. Keadilan (*Equity*)
Kepuasan adalah salah satu fungsi dari seberapa adil para karyawan diperlakukan dengan secara adil dimana mereka bekerja.
- e. Komponen Genetik (*Genetic Components*)
Kepuasan kerja adalah fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini dapat menjadi perbedaan sifat pada karyawan yang mempunyai arti penting dalam

menjelaskan kepuasan kerja disamping macam-macam karakteristik lingkungan pekerjaan yang ada.

3. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Agustini (2019:65-65) indikator kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Gaji/Imbalan, yaitu merupakan imbalan atas jasa karyawan yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan beban yang telah ditentukan.
- b. Pekerjaan menyangkut macam-macam pekerjaan, yaitu apakah pekerjaan itu termasuk yang menantang, menarik, atau membosankan bagi karyawan.
- c. Supervise merupakan kualitas dan bentuk pengawasan perusahaan, instruksi dan arahan yang diterima karyawan dari pimpinan mereka.
- d. Promosi merupakan suatu komponen yang mengatur peluang karyawan agar mendapatkan pengembangan dalam tugas dan jabatan.
- e. Rekan sekerja merupakan sebuah komponen yang dapat mengukur apakah mungkin untuk mengundang rekan kerja saling bekerja sama, dan apakah ada keterampilan untuk saling mendukung antara satu dengan yang lain, persahabatan, dan adanya sikap membantu di antara karyawan.

Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. *Job performance* atau kinerja yaitu tingkat produktifitas seorang karyawan, sikap pada rekan kerjanya, beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugasnya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh variabel yang ada kaitannya dengan pekerjaan meliputi *role-stress* dan konflik kerja atau non kerja.

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:136) mengatakan “kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu”. Kinerja karyawan sangatlah diperlukan, oleh sebab itu dengan adanya kinerja ini dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepada mereka.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kheit Davies (1964) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor memotivasi (*motivation*), berikut penjelasannya:

- a. Faktor Kemampuan (*ability*)
Kemampuan karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan

kemampuan realita (*knowledge+skill*). Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai akan dapat jabatan sesuai dengan keterampilan mereka dalam mengerjakan tugas sehari-hari, maka akan lebih mudah bagi mereka untuk mencapai target kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan menempati posisi mereka sesuai dengan keahliannya masing-masing.

- b. Faktor Motivasi (*motivation*)
Fillmore H. Stanford (1969:173) mengatakan “motivasi adalah suatu kondisi yang dapat menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu”. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu energi yang terdapat dalam diri kita yang dapat membangkitkan dorongan yang telah ada dalam diri (*drive arousal*).

3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Silaen (2021:6) berpendapat ada lima indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan, yaitu :

- a. Kualitas Kerja
Keharusan karyawan dalam menyempurnakan tugas pada keterampilan dan kemampuan agar mendapatkan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dapat menjadi sebuah ukuran kualitas kerja seseorang.

- b. Kuantitas Kerja
Sebuah jumlah yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dan suatu siklus kegiatan yang terselesaikan adalah jumlah yang telah dihasilkan dan dinyatakan pada kuantitas.
- c. Ketepatan Waktu
Menyelesaikan aktifitas tepat pada waktunya dan dapat memaksimalkan waktu yang telah ada.
- d. Efektifitas
Meningkatkan hasil setiap perusahaan dalam menggunakan sumber daya dengan dapat semaksimal mungkin meningkatkan penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, bahan baku) yang telah tersedia.
- e. Komitmen
Suatu pencapaian seorang karyawan yang dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan atau instansi mereka bekerja disebut komitmen.

3. METODE PENELITIAN

Margono (2010:100) menyatakan bahwa “Angan-angan itu adalah sebuah alur kegiatan seseorang peneliti dalam memecahkan suatu masalah”. Rancangan tersebut agarnya disusun secara matang dan cermat oleh peneliti sehingga nanti akan dapat membantu peneliti serta pembacanya dalam membaca hasil penelitian, agar mereka dapat mengerti masalah yang di alami dan bagaimana cara

menyelesaikannya”. Program penelitian dapat diartikan juga sebagai kerangka, agar konsep yang telah diselesaikan atau dirampungkan hingga menjadi sebuah aktivitas atau karya yang dapat dikerjakan dan digunakan sebagai suatu petunjuk.

Menurut Sugiyono (2018:86) bahwa “Sebuah penelitian yang menggunakan pendekatan deskriptif untuk dapat membuktikan antara nilai satu atau dengan nilai yang lainnya dengan variabel independent tanpa adanya perbedaan atau adanya ikatan dengan variabel yang lain”. Dengan ini dapat diartikan penelitian ini dibuat hanya untuk mengetahui keadaan variabel dapat terpengaruh atau tidak dengan variabel yang lain seperti adanya penelitian yang dilakukan dengan cara pengumpulan data guna menentukan apakah ada tingkat hubungan dengan ikatan satu dengan yang lain”. Sugiyono (2015:13) menjelaskan “Metode kuantitatif adalah salah satu cara untuk melakukan sebuah penelitian yang dilakukan secara tersusun secara sempurna dan tertata dengan jelas dari awal sampai dengan hasil pembuatan sebuah gambaran penelitian”.

Sugiyono (2015:17) juga mengatakan bahwa “Penerapan sebuah konsep dan teori yang sudah pasti dan sebuah analisis yang tepat terhadap hasil riset yang sudah ada untuk membuat suatu kesimpulan merupakan aspek logika (*logico-hyptheico*) penentuan suatu metode penelitian yang tepat, penyusunan perangkat dalam tahap pengumpulan data dan analisisnya adalah salah satu aspek

metodologi untuk memverifikasi suatu kesimpulan yang telah diajukan”.

Waktu dan tempat

Penelitian ini dilakukan pada waktu selama 3 bulan yaitu pada bulan November 2023 sampai dengan Januari 2024. Shopee Xpress Ambulu Hub di Jember dipilih oleh peneliti sebagai tempat penelitian. Populasi menurut Hendryadi (2019:162-163) bahwa “Populasi terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu Populasi Terbatas dan ada pula Populasi Tidak Terbatas”. Populasi yang dapat dihitung jumlahnya atau yang jumlahnya sudah pasti disebut dengan Populasi terbatas (*Finite Population*). Tetapi tak jarang populasi terbatas sangat besar, sehingga dapat diperlakukan sebagai populasi tak terbatas untuk kesimpulan statistik (generalisasi).

Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari elemen yang ada pada penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu.. Dalam penelitian ini populasi yang dipilih adalah jumlah kurir yang ada di Shopee Xpress Ambulu Hub di Jember dengan jumlah kurir yang aktif pada tahun 2023 adalah sebanyak 147 orang.

Sampel

Sugiyono (2017:81) mengatakan “Bagian dari suatu populasi dan dapat menjadi sebuah sumber data penelitian disebut dengan Sampel, dimana populasi tertentu dengan jumlah bagian suatu karakteristik sebuah populasi”. Sugiyono (2016:81)

menyatakan bahwa “Sebuah teknik dalam penelitian yang dapat digunakan untuk menentukan sampel disebut dengan Teknik pengambilan sampel”. Sugiyono (2014:85) berpendapat bahwa “Dalam pengambilan anggota populasi untuk dijadikan sampel dapat menggunakan cara pengambilan sampel yang dimaksud dalam pengambilan sampel tidak diambil secara menyeluruh dari semua populasi yang digunakan yaitu sebanyak 147 orang”. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih jumlah kurir Shopee Xpress Ambulu Hub di Jember dengan jumlah kurir yang aktif pada tahun 2023.

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data adalah berisi tentang bagaimana aturan mempelajari dan mengolah sebuah data penelitian dari awal sehingga dapat menjadi sebuah informasi. Dan juga disini menjelaskan tentang bagaimana cara menjabarkannya dengan misalnya melalui editing, pengkodean, tabulasi, dan juga cara lainnya, termasuk alat statistik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis struktural dengan alat statistik Smart PLS 3.0. Alat ini digunakan untuk untuk menguji outer model yang meliputi uji validitas, reliabilitas, dan inner model.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil objek penelitian

Shopee Express adalah sebuah layanan pengiriman atau ekspedisi yang disediakan oleh platform *e-commerce* Shopee, layanan ini telah didirikan pada tahun 2015 oleh seseorang yang bernama Forrest Li,

beliau adalah seorang pengusaha asal Singapura. Sejak diluncurkannya layanan pengiriman ini pada tahun 2015 Shopee sangatlah berkembang pesat dan menjadi salah satu platform *e-commerce* yang terbesar dan terkemuka di Asia Tenggara, termasuk di negara kita yaitu Indonesia.

Shopee Express sendiri telah diluncurkan pada tahun 2018 sebagai bagian upaya dari Shopee untuk memberikan sebuah pengalaman berbelanja online yang lebih baik bagi penggunaannya. Layanan ini sendiri ditujukan untuk membantu setiap toko online yang menjual produk mereka di Shopee agar lebih mudah, terjangkau dan cepat dalam mengirimkan produk mereka kepada para pelanggan di seluruh Indonesia.

Sejak diluncurkannya Shopee Express ini amat sangatlah berkembang menjadi salah satu jasa pengiriman atau ekspedisi yang terpercaya, aman dan populer di Indonesia. Dengan menawarkan layanan pengiriman yang cepat dan langsung terhubung dengan sistem pembayaran Shopee, serta biaya pengiriman yang terjangkau. Dalam beberapa tahun terakhir ini, Shopee Express juga terus berusaha mengembangkan teknologi dan sistem manajemen logistik yang canggih agar dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan pengalaman pengiriman yang lebih baik lagi bagi para pengguna Shopee.

Uji validitas dan realibilitas

1. Validitas

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
DISIPLIN	0,863	0,866	0,916	0,785
KEPUASAN	0,745	0,814	0,837	0,574
KINERJA	0,910	0,912	0,930	0,691
MOTIVASI	0,815	0,837	0,870	0,576

Berdasarkan hasil validitas menunjukkan hasil dari *Average Variance Extraced* di atas 0,5 maka hasil uji instrument menunjukkan VALID, artinya seluruh indikator yang digunakan telah sesuai dengan objek yang diteliti.

2. Realibilitas

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
DISIPLIN	0,863	0,866	0,916	0,785
KEPUASAN	0,745	0,814	0,837	0,574
KINERJA	0,910	0,912	0,930	0,691
MOTIVASI	0,815	0,837	0,870	0,576

Hasil uji menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dari seluruh instrument yang digunakan di dalam penelitian nilainya > dari 0,7 artinya instrument yang digunakan Reliabel atau Konsisten ketika pertanyaan dilakukan berulang-ulang.

Uji asumsi klasik

1. Uji normalitas

	Excess Kurtosis	Skewness
X1.1	3.011	-0.940
X1.2	3.840	-1.164
X1.3	6.473	-1.460
X2.1	2.811	-0.949
X2.2	-0.550	-0.408
X2.3	0,577083333	-0.592
X2.4	1.272	-0.919
X2.5	3.643	-1.189
Y1.1	2.968	-1.155
Y1.2	-0.236	-0.385
Y1.3	1.448	-0.690
Y1.4	0,666666667	-0.570
Y2.1	2.575	-1.105
Y2.2	3.010	-0.953
Y2.3	5.207	-1.019
Y2.4	1.819	-0.694
Y2.5	1.985	-0.657
Y2.6	2.651	-1.031

Hasil dari uji di atas menunjukkan bahwa sebaran data seluruh indikator berdistribusi normal.

2. Uji multikolinearitas

Inner VIF Values

	DISIPLIN	KEPUASAN	KINERJA	MOTIVASI
DISIPLIN		1,566	1,624	
KEPUASAN			2,939	
KINERJA				
MOTIVASI		1,566	3,090	

Hasil uji menunjukkan hubungan variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) tidak saling berhubungan di dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Y_1) maupun kinerja karyawan (Y_2).

Koefisien determinasi (R^2)

R Square

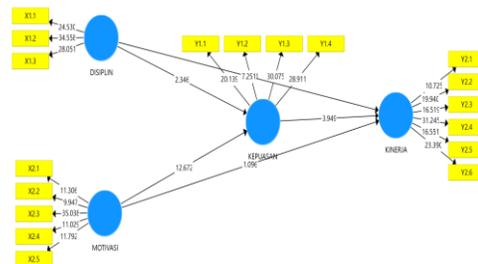
	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN	0,660	0,655
KINERJA	0,666	0,659

Hasil koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh yang dihasilkan antara disiplin kerja (X_1)

dengan motivasi (X_2) kepada kepuasan kerja (Y_1) yaitu sebesar 66,0% dan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dipenelitian ini.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) ke kinerja karyawan (Y_2) yaitu sebesar 66,6 % sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dipenelitian ini.

Uji hipotesis



Hasil uji statistic hipotesis menunjukkan sebagai berikut:

1. Nilai *P Value* pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,019% dalam arti nilai ini dibawah 5% dan nilai *Original Sample* bernilai positif. Yang artinya disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (H_1 diterima). Bahwa mayoritas responden pada Shopee Xpress Hub Ambulu di Jember SETUJU jika disiplin kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan sangat penting dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya untuk semakin meningkat.
2. Nilai *P Value* pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah 0% dalam arti nilai ini dibawah 5% dan nilai *Original Sample*

bernilai positif. Yang artinya motivasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (H_2 diterima). Bahwa mayoritas responden pada Shopee Xpress Hub Ambulu di Jember SETUJU jika motivasi yang diberikan oleh Perusahaan sangat baik maka kepuasan kerja karyawannya akan semakin meningkat.

3. Nilai *P Value* pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0% dalam arti nilai ini dibawah 5% dan nilai *Original Sample* bernilai positif. Yang artinya disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (H_3 diterima). Bahwa mayoritas responden pada Shopee Xpress Hub Ambulu di Jember SETUJU jika disiplin kerja pada karyawan ditetapkan sangat tinggi oleh Perusahaan maka akan terbangun kinerja karyawan yang semakin meningkat.
4. Nilai *P Value* pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,27% dalam arti nilai ini di atas 5% dan nilai *Original Sample* bernilai positif. Yang artinya motivasi secara positif tetapi tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (H_4 ditolak). Bahwa mayoritas responden pada Shopee Xpress Hub Ambulu di Jember TIDAK SETUJU jika motivasi yang diberikan oleh Perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya. Dikarenakan pekerjaan mereka yang harus

sesuai dengan target sehingga banyak karyawan yang jam kerjanya melebihi dari jam kerja pada umumnya.

5. Nilai *P Value* pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0% dalam arti nilai ini dibawah 5% dan nilai *Original Sample* bernilai positif. Yang artinya kepuasan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (H_5 diterima). Bahwa mayoritas responden pada Shopee Xpress Hub Ambulu di Jember SETUJU jika kepuasan kerja yang diberikan oleh Perusahaan sangatlah berpengaruh penting pada kinerja para karyawan agar semakin meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang telah dibahas di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja (H_1 diterima).
2. Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja (H_2 diterima).
3. Disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (H_3 diterima).
4. Motivasi berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (H_4 ditolak).

5. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (H_5 diterima).

Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil yang telah didapatkan dan di jelaskan di atas, maka peneliti dapat memberikan berbagai saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak Shopee Xpress Hub Ambulu di Jember untuk dapatnya meningkatkan lagi kualitas kinerja pada karyawannya. Terutama untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, serta agar dapatnya memberikan motivasi kepada karyawan dan lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya agar

2. dapat memaksimalkan hasil kinerja mereka.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas lebih dalam dan meneliti aspek yang sama yaitu disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan peneliti dapatnya menguji kembali keempat hubungan variabel yang telah ada tetapi dapatnya menggunakan variabel dari aspek yang berbeda. Dan juga peneliti selanjutnya agar dapatnya memberikan dan menambahkan beberapa faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.