

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN J&T EXPRESS CABANG SOLO TIMUR SURAKARTA

Muhammad Jimmi Asmoro Putro¹, M. Farid Wajdi²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
b100180396@student.ums.ac.id¹, fw265@ums.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan J&T Express Cabang Solo Timur Surakarta. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan divisi gudang sortir dan admin yang bekerja di J&T Express Cabang Solo Timur Surakarta. Sampel yang terkumpul dalam penelitian ini yaitu sebanyak 74 responden. Data yang digunakan adalah data primer dimana data diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah diberikan. SmartPLS 3.0 digunakan dalam penelitian sebagai alat bantu analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0,674 atau 67,4%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the East Solo Branch of the J&T Express Company, Surakarta. This research is included in quantitative research. The population of this study were warehouse sorting and admin division employees who worked at J&T Express East Solo Branch, Surakarta. The sample collected in this research was 74 respondents. The data used is primary data where data is obtained from respondents' answers through the questionnaire that has been given. SmartPLS 3.0 is used in research as an analysis tool. The results of this research show that Work Motivation has a positive and significant influence on Employee Performance, Work Discipline has a positive and significant influence on Employee Performance, Work Environment has a positive and significant influence on Employee Performance. The magnitude of the influence of work motivation, work discipline and work environment variables on employee performance is 0.674 or 67.4%.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat dimaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama di bagian SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat (Nur Baiti & Kustiyah, 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi maupun sebuah perusahaan. Menurut (Bintoro &

Daryanto, 2017) SDM adalah sebuah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif dan dapat digunakan maksimal sehingga tercapai tujuan sebuah perusahaan.

Jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi kini semakin diminati setiap harinya oleh kalangan masyarakat di Indonesia, terutama pada zaman yang canggih ini. Kemajuan teknologi di era globalisasi cenderung membuat masyarakat menyukai segala sesuatu yang mudah dan praktis (Sitinjak, 2018). Terutama dalam hal mengirimkan barang yang menyangkut keterjangkauan wilayah. Jasa pengiriman akan



menjadi solusi bagi mereka yang menyukai kemudahan dan kepraktisan dalam mengirimkan barang, selain itu jasa pengiriman juga dirasa sangat efektif dan efisien

Banyaknya masyarakat yang mengirim barang menjadikan jasa pengiriman sangat penting bagi masyarakat. Jarak antara pengirim dan penerima semakin tak terbatas dan jarak tersebut dapat dijembatani oleh jasa pengiriman.

Di Indonesia terdapat banyak perusahaan jasa pengirim yang dipercaya memiliki kualitas mumpuni dengan berbagai bentuk layanan jasa pengiriman yang memudahkan pelanggan dalam memilih jasa yang sesuai dengan kebutuhannya. Salah satu jasa pengiriman yang diminati adalah perusahaan PT. Global Jet Express (J&T Express) yang selanjutnya disebut J&T. J&T Express merupakan sebuah perusahaan multinasional yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 20 Agustus 2015. Perusahaan ini umumnya bergerak di bidang ekspedisi. Untuk J&T Express Cabang Solo Timur ini merupakan salah satu cabang di kota Surakarta yang berkonsentrasi dalam penyortiran barang atau bisa disebut sebagai Gudang Sortir T yang berlokasi di Jalan Suryo No.56, Purwodiningratan, Kec. Jebres, Kota Surakarta, yang sebelumnya sempat beroperasi di Jalan Jenderal Urip Sumoharjo 211, Tegalarjo, Kec. Jebres, Kota Surakarta. J&T Jebres merupakan gudang pusat yang berada dibawah manajemen J&T Laweyan.

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Di era globalisasi ini, setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda untuk mencapai hal tersebut guna mencapai hasil yang maksimal. Menggunakan beberapa sumber daya yang ada begitulah cara perusahaan mencapai tujuannya. Dengan menggunakan beberapa sumber daya yang ada agar perusahaan mencapai tujuannya (Sitinjak, 2018) juga mengatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik penting dalam perusahaan yang menunjukkan keunggulan perusahaan dan bagaimana mereka dapat bersaing dan berhasil mencapai hasil terbaik. Berhasil atau tidaknya hasil usaha juga dapat ditentukan oleh personalia atau karyawan.

Menurut (Abdul & Saleh, 2018) bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih keras dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah, karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan motivasi merupakan faktor sangat penting untuk menentukan dalam meningkatkan kinerja. Oleh

karena itu, jika suatu perusahaan ingin bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus memberikan motivasi yang kuat kepada karyawannya, agar semua karyawan mau menginvestasikan tenaga dan pikirannya selama masa kerja mereka.

Selain motivasi kerja, terdapat variabel disiplin kerja. (Marsoit et al., 2017) menjelaskan, disiplin merupakan tindakan terukur mencapai tujuan dengan menjamin setiap kewajiban dijalankan dengan sebenar-benarnya. Disiplin juga merupakan cara kerja yaitu disiplin merupakan sistem pengendalian untuk menunjukkan perilaku kerja guna terciptanya efektifitas. Dengan terciptanya efektifitas kerja maka perusahaan mudah mencapai tujuannya dan sebagai imbalannya perusahaan memenuhi apa yang diharapkan dari karyawan. (Hasibuan & Silvy, 2019) menjelaskan, disiplin dinilai sebagai jaminan kinerja kerja yang berkualitas tinggi. Karena disiplin memberikan kepastian / kejelasan akan pelaksanaan tugas, bahkan karyawan menjadi percaya diri tentang apa yang dikerjakan, dan apa yang dituju. Disiplin menjadi sarana non fisik bagi karyawan, untuk menjaga diri agar tetap bekerja pada jalan yang ditetapkan, sehingga terhindar dari ragam risiko / kesalahan yang merugikan diri sendiri dan Perusahaan (Widuri et al., 2020).

Faktor pendukung terakhir adalah variabel lingkungan kerja tempat dimana karyawan bekerja yang juga sangat penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Wartina, 2018). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi individunya dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang sesuai untuk kenyamanan karyawannya (Dhermawan et al., 2012). Perlu diperhatikan seperti halnya suhu udara, kebisingan, keamanan, kebersihan, pencahayaan dan lokasi sebuah perusahaan sehingga karyawan memiliki semangat untuk melakukan sebuah pekerjaan dan dapat meningkatkan sebuah kinerja dari karyawan. Sedangkan lingkungan kerja suatu perusahaan juga sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan (Feel et al., 2018). Apabila sebuah lingkungan kerja yang bagus dan kondusif maka akan membuat karyawan intensif untuk menghasilkan kinerja yang baik (Taohid et al., 2021). Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan karena seseorang akan dapat melakukan aktivitas dengan baik sehingga tercapai hasil yang baik dan didukung oleh lingkungan yang baik. Maka untuk



terciptanya kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan prestasi kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja dapat diartikan secara umum sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Santoso & Harsono, 2021) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan peraturan dan tanggung jawab masing-masing dalam tujuan organisasi yang tidak bertentangan dengan hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan suatu organisasi. Kinerja dapat dikatakan optimal apabila seorang karyawan menjalankan tugasnya dengan penuh semangat serta mampu untuk mengembangkan potensi dirinya secara maksimal (Prayogi et al., 2019). Ketika seorang karyawan mampu melakukan pekerjaannya secara efisien dan optimal, hal ini dapat mendorong perusahaan untuk maju dan berkembang. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor kinerja antara lain motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, lingkungan kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, dan aspek-aspek ekonomis, pengembangan karir, serta keperilakuan lainnya (Prayudi, 2020).

Berdasarkan konteks penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian pada J&T Express Cabang Solo Timur sebagai objek penelitian. Perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi ini mempunyai banyak cabang ekspedisi logistik di Indonesia. Dengan kata lain, seharusnya memiliki karyawan yang bersemangat dan bermotivasi tinggi dalam melakukan sebuah pekerjaan agar perusahaan dapat terpenuhi tujuannya. Tetapi masih ada juga beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai standar yang telah ditetapkan, terjadi nya keterlambatan karyawan, absen dan pengaruh lingkungan antar karyawan yang menyebabkan menurunnya motivasi dari karyawan itu sendiri dan berpengaruh terhadap operasional perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Dan juga terdapat karyawan yang mengeluhkan akan kurangnya fasilitas yang ada, seperti kurangnya kipas angin, tempat istirahat dan atap gudang yang sering kali bocor sehingga menyebabkan operasional kurang berjalan secara maksimal.

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan J&T express cabang Solo Timur Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan disusun dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini didapatkan dengan cara sebar kuesioner yang dibagikan kepada karyawan J&T Express Cabang Solo Timur. Sedangkan untuk pengukurannya menggunakan skala likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi gudang sortir dan admin yang bekerja di J&T Express Cabang Solo Timur Surakarta sebanyak 287 orang karyawan dikarenakan yang memiliki shift atau waktu kerja yang bersamaan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Random Sampling. Menurut (Sugiyono, 2018) Random sampling merupakan pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dari populasi yang ada di J&T Express Cabang Solo Timur Surakarta, peneliti memutuskan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini, berikut perhitungannya:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{287}{1 + 287 \cdot 0,1^2}$$

$$n = 74$$

Jadi, berdasarkan rumus Slovin mendapatkan hasil 74. Jumlah sampel di J&T Express Cabang Solo Timur Surakarta yaitu 74 responden dengan rincian pemerataan divisi gudang sortir yaitu 60 responden dan divisi admin yaitu 14 responden.

Alat analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan *software* SMARTPLS 3.0. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS). PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu (Ghozali & Latan, 2015). Analisis PLS-SEM terdiri dari dua yaitu Outer model dan Inner model (Ghozali & Latan, 2015).



Pengembangan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan permasalahan telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta - fakta empiris yang diperoleh dari hasil pengumpulan data. Dengan kata lain hipotesis dinyatakan juga sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Fasochah et al., 2019), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bobo, 2019). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Herawati & Madyatama, 2021) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Widuri et al., 2020) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Feel et al.,

2018). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

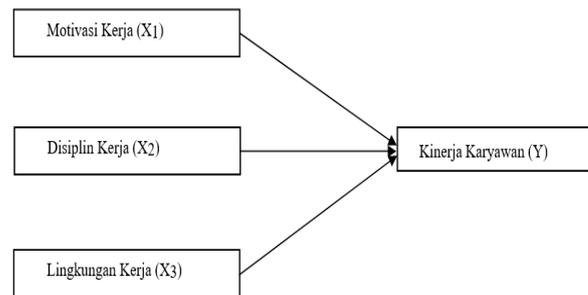
H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut (Feel et al., 2018b) adalah keadaan sosial, psikis & materi, yang berada di sekitar tempat dimana karyawan dipekerjakan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Fachrezi, 2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Satria et al., 2018). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

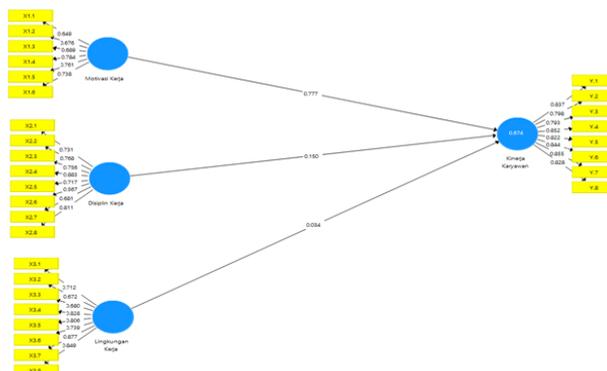
Kerangka Pemikiran



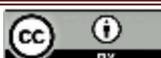
Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN
Skema Program PLS

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis data Partial Least Square (PLS) dengan program Smart PLS.



Gambar 1. Outer Model



Analisa Outer Model**Convergent Validity**

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila

nilai outer loading > 0,7. berikut adalah nilai outer loading masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,649	Valid
	X1.2	0,676	Valid
	X1.3	0,689	Valid
	X1.4	0,784	Valid
	X1.5	0,761	Valid
Disiplin Kerja	X1.5	0,738	Valid
	X2.1	0,731	Valid
	X2.2	0,768	Valid
	X2.3	0,756	Valid
	X2.4	0,883	Valid
	X2.5	0,717	Valid
	X2.6	0,567	Valid
	X2.7	0,681	Valid
Lingkungan Kerja	X2.8	0,811	Valid
	X3.1	0,712	Valid
	X3.2	0,672	Valid
	X3.3	0,680	Valid
	X3.4	0,828	Valid
	X3.5	0,806	Valid
	X3.6	0,739	Valid
	X3.7	0,877	Valid
Kinerja Karyawan	X3.8	0,849	Valid
	Y1.1	0,837	Valid
	Y1.2	0,798	Valid
	Y1.3	0,793	Valid
	Y1.4	0,852	Valid
	Y1.5	0,822	Valid
	Y1.6	0,844	Valid
	Y1.7	0,855	Valid
Y1.8	0,828	Valid	

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa masih ada indikator variabel penelitian yang memiliki nilai outer loading < 0,7. Namun menurut (Chin, 1998) skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loadingnya dibawah 0,5 sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk

analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* dilakukan guna memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant validity* dilakukan dengan membandingkan nilai *average variance extracted* (AVE). Nilai AVE yang memenuhi syarat validitas yaitu harus lebih besar 0,50 (Riefky & Hamidah, 2019).

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,515	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	0,554	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,599	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,687	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average*



Variance Extranced) yaitu > 0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai masing-masing untuk motivasi kerja sebesar 0,515, disiplin kerja sebesar 0,554, lingkungan kerja sebesar 0,599, dan kinerja karyawan sebesar 0,687. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk (Abdillah dan Hartono, 2015). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*.

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki *composite reliability* > 0,7.

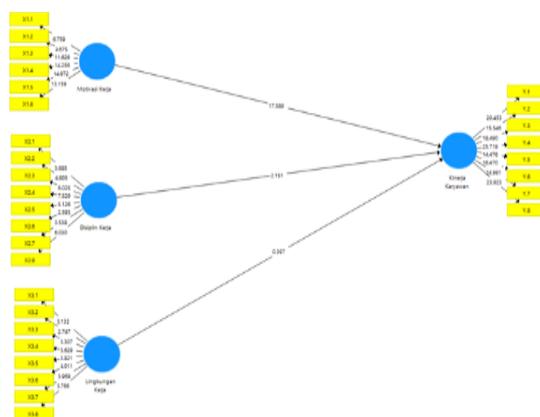
Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Motivasi kerja	0,864
Disiplin Kerja	0,907
Lingkungan Kerja	0,922
Kinerja Karyawan	0,946

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Dari tabel 3, dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0,7. Untuk nilai motivasi kerja sebesar 0,864, disiplin kerja 0,907, lingkungan kerja 0,922, dan kinerja karyawan 0,946. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Analisis Inner Model



Gambar 3. Inner Model

Cronbachs Alpha

Uji reliabilitas yang kedua adalah *Cronbachs Alpha*. Menurut Cronbach (1951) konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Dibawah ini merupakan nilai *Cronbach Alpha* dalam penelitian ini:

Tabel 4 Cronbach Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha
Motivasi Kerja	0,813
Disiplin Kerja	0,894
Lingkungan Kerja	0,915
Kinerja Karyawan	0,935

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *cronbachs alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai diatas > 0,6 yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *cut off* yang menunjukkan nilai tolerance > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5. Dibawah ini adalah nilai VIF yang adadalam penelitian ini:

Tabel 5. Collinearity Statistic (VIF)

Inner VIF Values	VIF	Keterangan
X1 → Y	1,071	Non multicollinearity
X2 → Y	1,026	Non multicollinearity
X3 → Y	1,046	Non multicollinearity

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Dari tabel 5, hasil dari *Collinearity Statistic* (VIF) untuk melihat uji dari setiap variabel mempunyai nilai *cut off* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5 maka hal itu tidak malanggar uji multikolinaritas.

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (*R-square*), *Goodness of Fit* (*Gof*) dan Koefisien path.

Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menunjukkan keterikatan antara variabel manifes dan laten dari variabel prediktor utama, mediator dan hasil dalam satu model yang kompleks. Uji kebaikan model ini terdiri

dari dua uji yaitu *R-square* (R^2) dan *Q-Square* (Q^2).

Nilai R^2 atau *R-square* menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R^2 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini

Tabel 6. Nilai *R-Square*

	<i>R - Square</i>	<i>R - Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,674	0,661

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 6, *R-square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0,674 atau 67,4% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat.

dapat dijelaskan dengan model penelitian sebesar 67,4% sedangkan sisanya sebesar 32,6% dijelaskan dengan faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodnes of fit* yang baik.

Uji *Q-Square*

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Uji *Path Coefisien*

Nilai p value $< 0,05$ menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai p value $> 0,05$ menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikansi yang digunakan adalah t-statistic 1,96 (signifikansi level = 5%).

Berdasarkan perhitungan tersebut didapat nilai *Q-square* sebesar 0,674. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian

Tabel 7. *Path Coefficient (Direct Effect)*

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistic	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	H1	0,777	17,389	0,000	Positif Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	H2	0,150	2,151	0,032	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	H3	0,034	0,397	0,691	Positif Tidak Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 7, interpretasinya sebagai berikut:

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) terbukti.

Hipotesis pertama menguji apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai t-statistic sebesar 17,389 dengan besar pengaruh 0,77. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value sebesar 0,000 yang berarti pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan motivasi kerja (X_1) berpengaruh

Hipotesis kedua menguji apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai t-statistic sebesar 2,151 dengan besar pengaruh 0,150. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value sebesar 0,032 yang berarti pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang



menyatakan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) terbukti.

Hipotesis ketiga menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai t-statistic sebesar 0,397 dengan besar pengaruh 0,034. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value sebesar 0,691 yang berarti pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_3) yang menyatakan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) terbukti.

Pembahasan

Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 17,389 dengan besar pengaruh 0,777 dan nilai p-value < 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dikarenakan semakin tingginya motivasi yang dimiliki individu terhadap perusahaan akan membuat individu lebih semangat dan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil dari penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Kirana et al., 2022); (Nur Baiti & Kustiyah, 2020), dan (jaya & Mukhtar, 2020) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai-nilai t- statistic sebesar 2,151 dengan besar pengaruh 0,150 dan nilai p-value < 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dikarenakan semakin tingginya disiplin yang dimiliki individu terhadap perusahaan akan membuat individu lebih focus dan tepat waktu dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil dari penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Marsoit et al., 2017); (Prayogi et al., 2019), (Nur Baiti & Kustiyah, 2020) yang menyatakan

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai-nilai t- statistic sebesar 0,397 dengan besar pengaruh 0,034 dan nilai-p-value < 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja karyawan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Abdul & Saleh, 2018) dan (Hidayati et al., 2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dilihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan J&T Express Cabang Solo Timur, sehingga hipotesis pertama didukung. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan J&T Express Cabang Solo Timur, sehingga hipotesis kedua didukung. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan J&T Express Cabang Solo Timur, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Hasil analisis R^2 menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0,674 atau 67,4% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat. Hasil analisis Q^2 menunjukkan nilai sebesar 0,674. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan dengan model penelitian sebesar 67,4% sedangkan sisanya sebesar 32,6% dijelaskan dengan faktor lain yang berada diluar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, O. :, & Saleh, R. (2018). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. among makarti: jurnal ekonomi dan bisnis, 11(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>



- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Gava Media
- Bobo, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. Universitas Sanata Dharma.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Fachrezi, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Hakim Fachrezi Hazmanan Khair. 3(1), 107–119.
- Fasochah, Triadi, R., & Hidayah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 7(4), 1–17.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018a). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/ip.teks.v3i2.1892>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018b). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM*.
- Herawati, H., & Madyatama, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Sahabat Mitra Sejatcabang Rimbo Bujangkabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.478>
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Jaya, nurjaya, & Mukhtar, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balanca: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MTS AL - HIDAYAH Laras. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.349>
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia. Pengaruh Pelatihan... 4285 *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294
- Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 04(01), 69–87

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science*. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 64–72.
- Rizky Taohid, M. G., Aji Sujai, R. A. D., & Nugraha, N. M. (2021). Does work discipline affected by the working environment and work motivation? *Economics. Ecology. Socium*, 5(1), 13–23. <https://doi.org/10.31520/2616-7107/2021.5.1-2>
- Santoso, M. H. B., & Harsono, M. (2021). Ketimpangan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(1), 72–78.
- Satria, M. A. J., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sae Pujon Kabupaten Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 08(05), 51–69.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Pt Refika Aditama.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2).
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Wartina, P. A. E. (2018). Dampak Kinerja Lingkungan, Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Publik, Leverage, Ukuran Perusahaan Dan pertumbuhan Perusahaan Terhadap Pengungkapan tanggungjawab Sosial. *Jurnal Akuntansi*, 7(1), 31–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.46806/ja.v7i1.454>
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 55–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/ja.b.v10.i2.55-62>