

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN J&T EKSPRESS

Kholilah<sup>1</sup>, Amrah Muslimin<sup>2</sup>, Dira Bitu<sup>3</sup>, Fitantina<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

[kholilah@yahoo.com](mailto:kholilah@yahoo.com), [amrahmuslimin1975@gmail.com](mailto:amrahmuslimin1975@gmail.com), [dirabitul@gmail.com](mailto:dirabitul@gmail.com), [fitantina@gmail.com](mailto:fitantina@gmail.com)

## ABSTRACT

### Info Artikel :

Diterima 01 03 2024

Direview 29 03 2024

Disetujui 09 05 2024

### Keywords :

Employee performance, discipline, motivation, work employee

**Purpose** –This research aims to determine the influence of work discipline, work motivation and work environment together and individually on the performance of J&T Express employees, Gelumbang District, Muara Enim Regency.

**Design/methodology** –This type of research is associative, using a saturated sample of 50 J&T Express employees, Gelumbang District, Muara Enim Regency. Data collection uses a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression and coefficient of determination.

**Findings** - The research results show that work discipline, work motivation and work environment significantly influence employee performance. Partially, work discipline has a significant effect on employee performance, work motivation has a significant effect on employee performance, and the work environment has a significant effect on the performance of J&T Express employees, Gelumbang District, Muara Enim Regency.

### Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

**Alamat** : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

**E-Mail** :

[motivasi.feb.ump@gmail.com](mailto:motivasi.feb.ump@gmail.com)

Access this article online	
Quick Response Code:	<b>Website:</b> <a href="http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi">http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi</a>
	<b>p-ISSN:</b> 2548-1622 <b>e-ISSN:</b> 2716-4039Jurnal <b>MOTIVASI</b>

## A. PENDAHULUAN

Kinerja adalah kemampuan seorang individu untuk mendapatkan hasil dari kerjanya baik kualitas maupun kuantitas, dan untuk mendapatkan sebuah kinerja yang bagus dalam perusahaan, semua individu harus ikut terlibat didalamnya (Arsindi et al., 2022). Kinerja merupakan aspek penting yang ada hubungannya dengan hasil dan kesuksesan sebuah organisasi (Tahiri et al., 2022).

Menurut Abdullah et al. (2023) bagian terpenting dalam perusahaan adalah karyawan. Penentu keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Karyawan sebagai penggerak jalannya sebuah perusahaan

sehingga karyawan selalu didorong untuk memberikan hasil kerja terbaiknya untuk perusahaan. Apabila kinerja karyawan ini baik maka kinerja perusahaan juga meningkat (Rahmadani et al., 2023).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi (Busro, 2020). Kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ini sudah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, menurut Agustriani et al. (2022) yang mengatakan bahwa disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut Sholahuddin Febrianto & Amalina Rizqi (2023) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi signifikan oleh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan dapat tercapai apabila dalam perusahaan memberlakukan disiplin kerja yang baik (Rahmadani et al., 2023). Perusahaan harus membuat aturan untuk mendisiplinkan karyawannya dalam rangka untuk mencapai tujuannya (Setiawati & Putra, 2022). Disiplin kerja merupakan penerapan aturan oleh manajemen perusahaan sehingga karyawan mematuhi (Fahmi et al., 2022). Perusahaan harus mengawasi kedisiplinan karyawan dalam bekerja, sehingga penerapan aturan dalam perusahaan bisa menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan (Jufrizen, 2021).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas (Yusuf, 2022). Karyawan yang memiliki motivasi minim menyebabkan perusahaan merasa tidak puas dengan hasil kerja karyawan (Ananda et al., 2022) Perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi karyawannya sehingga karyawan bisa memberikan hasil kerja terbaiknya kepada perusahaan (Mariana Putri et al., 2022).

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Wokas et al., 2022) lingkungan kerja nyaman bisa memberikan karyawan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu juga memberikan karyawan lebih berkonsentrasi dalam penyelesaian pekerjaannya (Aspani et al., 2022)

Perkembangan teknologi saat ini membuat masyarakat lebih menyukai sesuatu yang mudah dan praktis, termasuk saat ingin mengirimkan barang-barang ke luar daerah. Kemudahan ini bisa diperoleh melalui jasa pengiriman, dan bisa mempermudah mengirimkan barang ke tempat tujuan. Berkat kehadiran jasa ekspedisi ini jarak pengirim dan penerima makin dekat. Salah satu jasa pengiriman yang dipercaya masyarakat yaitu perusahaan J&T Express.

J&T Express merupakan salah satu industri logistik serta ekspedisi. Selaku industri yang mencakup layanan di segala daerah Indonesia pastinya industri ini memiliki kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan, namun dari hasil observasi diperoleh data yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada J&T Express Kecamatan

Gelumbang Kabupaten Muara Enim mengalami penurunan pada tahun 2017-2021, yang diformulasikan pada tabel berikut:

**Tabel 1.**  
**Target pendapatan 2017-2021**

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
2017	20.000.000.000	17.132.535.000
2018	20.000.000.000	18.029.520.800
2019	20.500.000.000	25.890.686.400
2020	23.600.000.000	20.052.520.000
2021	25.000.000.000	18.055.021.500

Sumber: J&T Ekspres Gelumbang, 2022

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan penurunan kinerja karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim, dilihat bahwa target perusahaan tidak tercapai mulai dari tahun 2017-2018 sedangkan hasil melampaui target hanya pada tahun 2019. Tujuan dari perusahaan belum tercapai karena target perusahaan tidak tercapai. Dan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sering tidak tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi wawancara yang dilakukan dengan karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim berdasarkan masing-masing variabel yakni disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Diketahui bahwa dari hasil observasi wawancara terhadap variabel disiplin kerja, karyawan menyatakan melihat beberapa karyawan sering datang terlambat ke kantor hal tersebut menunjukkan disiplin kerja karyawan di J&T Express masih kurang. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Beberapa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja disebabkan tidak adanya reward yang diberikan kepada karyawan J&T Express. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin karyawan termotivasi dalam bekerja maka tujuan perusahaan lebih mudah untuk tercapai. Sering terjadi konflik antar karyawan sehingga menyebabkan karyawan lain kurang nyaman dalam bekerja. Hal tersebut membuat lingkungan kerja tidak nyaman dan kurang kondusif. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

## B. KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja membandingkan hasil kerja yang telah diperoleh karyawan dengan standar yang ditetapkan Perusahaan (Busro, 2020). Ketika hasil kerja yang dicapai melampaui standar yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut telah menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Kholilah et al. (2022) mengatakan bahwa kinerja itu tidak hanya mengandalkan peralatan produksi, melainkan juga dari manusianya yang memiliki kemampuan, keterampilan serta memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Menurut Saleha et al. (2023) kinerja adalah sebuah pencapaian berhasil tidaknya tujuan dari sebuah organisasi

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Produktivitas yang lebih tinggi akan dicapai melalui disiplin kerja yang baik di kalangan karyawan (Tegor et al., 2023). Karyawan dengan disiplin kerja yang baik juga akan mendapatkan keuntungan. mencapai sesuatu yang berguna baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri (Sutaguna et al., 2023).

Peningkatan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai (Rifa'i, 2023).

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upayayang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan kebutuhan yang paling mendasar sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh atasan dan ini mengakibatkan semangat dalam bekerja (Wydiya et al., 2023). Motivasi kerja merupakan reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang memengaruhinya. Motivasi dapat diartikan juga sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Busro, 2020).

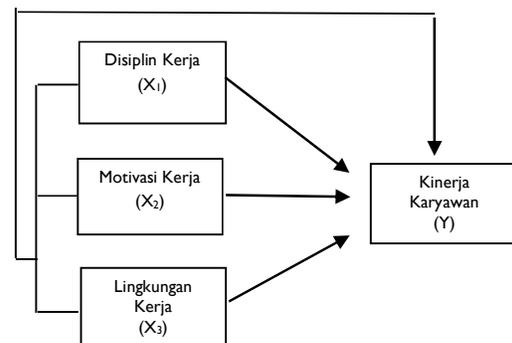
### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

pekerjaan yang diberikan semisal kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2022).

Kenyamanan dalam bekerja merupakan factor penentu keberhasilan sebuah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik (Senen et al., 2023). Hubungan antar karyawan di lingkungan kerja masih belum harmonis. Pegawai masih belum menyadari kewenangan yang diberikan sehingga terkadang tidak mengambil keputusan itu hak mereka (Iis et al., 2022)

Kerangka penelitian dalam observasi ini berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

## C. METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif, karena penelitian ini menjelaskan keterkaitan (hubungan atau pengaruh) antara satuvariabel dengan variabel yang lain. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Isnaini, 2019:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan 50 karyawan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 50 responden yang merupakan karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim yaitu entry staff sebanyak 6 karyawan, supervisor sebanyak 2 karyawan, IT support sebanyak 8 karyawan, staff gudang sebanyak 28 karyawan, dan sprinter sebanyak 6 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu semua anggota populasi di jadikan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket) dan dokumentasi.

Uji instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis regresi linier berganda mampu menjelaskan hubungan variabel dependen dengan lebih dari satu

variabel independen. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Motivasi Kerja

$X_3$  = Lingkungan Kerja

e = Standar error

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian Validitas dilakukan terhadap 30 responden, maka  $r_{table} = df = n - 2$  dengan taraf signifikansi 10%,  $df = 30 - 2 = 28$ , maka  $r_{table} = 0,306$ . Tingkat kevalidan pernyataan atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r_{hitung} \geq r_{table}$  = valid dan  $r_{hitung} < r_{table}$  = tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat selengkapnya dengan tabel dibawah ini dengan menggunakan  $r_{hitung}$  dan  $r_{table}$ , berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Indikator	rhitung	r <sub>table</sub> (n-2)	r <sub>table</sub> (n-2)
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.568	0.306	Valid
	Y.2	0.608	0.306	Valid
	Y.3	0.593	0.306	Valid
	Y.4	0.529	0.306	Valid
	Y.5	0.427	0.306	Valid
	Y.6	0.410	0.306	Valid
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0.620	0.306	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.561	0.306	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.643	0.306	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.603	0.306	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.753	0.306	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0.599	0.306	Valid
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0.655	0.306	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.612	0.306	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.418	0.306	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.582	0.306	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.364	0.306	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0.621	0.306	Valid
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	X <sub>3.1</sub>	0.602	0.306	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0.522	0.306	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0.508	0.306	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0.652	0.306	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0.569	0.306	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0.428	0.306	Valid

Sumber: Olah data, 2023

Berdasarkan Tabel 2, ternyata semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{table}$ .

### Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,600 maka reliabel dan jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,600 maka tidak reliabel. Maka hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Realibilitas**

Variabel	Cronbach's alfa	Standar Realibilitas	Keterangan
Kinerja (Y)	0.699	0.600	Reliabel
Disiplin ( $X_1$ )	0.796	0.600	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0.737	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0.823	0.600	Reliabel

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan Tabel 3, ternyata semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600.

### Karakteristik Responden

Responden lebih banyak karyawan laki-laki yang bekerja di J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim dibandingkan karyawan perempuan karena memerlukan tenaga yang ahli dibidangnya. Oleh karena itu laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan yang bekerja di J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. Tingkat pendidikan karyawan lebih banyak SI, dengan masa kerja lebih banyak 3-6 tahun.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	5.341	1.333	
Disiplin Kerja	.337	.082	.362
Motivasi Kerja	.324	.082	.393
Lingkungan Kerja	.450	.082	.512

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data, 2023

Hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 5,341 + 0,337X_1 + 0,324X_2 + 0,450X_3$$

Nilai konstanta sebesar 5,341 (positif) menunjukkan bahwa jika disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim tetap positif.

Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,337 (positif) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan/penurunan disiplin kerja akan menaikkan/menurunkan kinerja karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. Dengan asumsi motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,324 (positif) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan/penurunan motivasi kerja akan menaikkan/menurunkan kinerja karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. Dengan asumsi disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,450 (positif) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya setiap kenaikan/penurunan lingkungan kerja akan menaikkan/menurunkan kinerja karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. Dengan asumsi disiplin kerja dan motivasi kerja tetap.

### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim, sebagai berikut:

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.632	.595	4.051

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 5 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,595 x 100 % = 59,5 %, artinya variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim hanya sebesar 59,5 %, sedangkan sisanya sebesar 100 % - 59,5 % = 40,5 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting sebagai dorongan yang mengarahkan karyawan untuk melakukan sebuah aktivitas yang menunjang kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat digunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak (Busro, 2020). Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat berpengaruh untuk mendorong kinerja karyawan yang baik didalam perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Salim & Ernanda, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. Faktor kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting seorang yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja yang baik tanpa di awasi oleh atasan, yang sudah dipercaya karyawan tersebut tidak akan mencuri-curi waktu kerja,

akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan karyawan yang malas dan tidak memanfaatkan waktu sebaik mungkin guna mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Disiplin kerja sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik dari karyawan juga menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga kualitas karyawannya, dari disiplin juga dapat di ketahui nilai kualitas kerja dari karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja yang baik dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan tercapai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Sujila et al., 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Memiliki motivasi mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Semakin seorang karyawan termotivasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki motivasi mendorong karyawan aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban.

Sebuah perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia

yang memiliki kualitas yang baik guna mencapai tujuan suatu perusahaan maupun organisasi. Tentunya didorong dengan berbagai macam faktor diantaranya, dengan adanya motivasi yang diberikan oleh suatu instansi maupun perusahaan seperti kedisiplinan dalam bekerja yang kurang baik dengan adanya dorongan motivasi hal ini dapat membuat perubahan dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawab dengan tingkat kedisiplinan agar waktu yang seharusnya dimanfaatkan tidak terbuang sia-sia yang nantinya, akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin dekat pula tujuan organisasi yang tercapai.

Maka dari itu motivasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Djemma et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya.

Lingkungan kerja dapat membantu menciptakan semangat dan gairah kerja. Semangat kerja ini yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan prestasi kerja seseorang menjadi meningkat. Lingkungan kerja dalam kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam kantor tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut.

Oleh sebab itu selain faktor lingkungan kerja yang erat hubungannya dalam

mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaan lingkungan ini kerja ini sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Jika lingkungan kerja nyaman untuk karyawan maka kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewa (2023) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dapat dibuat kesimpulan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Exspress Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim, disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Exspress Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim, motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Exspress Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan J&T Exspress Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan dan memberikan motivasi kerja yang dapat membangun semangat kerja karyawan serta memberikan lingkungan kerja yang baik yang mendukung karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan J&T Exspress Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. Sebaiknya J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim harus lebih baik lagi dalam menegakkan disiplin kerja kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. Dengan pemberian motivasi kerja dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri karyawan. Meningkatkan kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan pun akan merasa lebih nyaman dan betah dalam bekerja. Karyawan juga akan menjadi semangat dan penuh ide jika bekerja di lingkungan kerja yang baik dan mendukung.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2).
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL TRIAS POLITIKA*, 6(1). <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Ananda, F., Agung Wahyu Handaru, & Christian Wiradendi Wolor. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3). <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.04>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1). <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Aspani, G. C., Sendow, G. M., & Tampenawas, J. L. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Etos Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39394>
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st.ed.). Prenadamedia Grup.

- Dewa, A. (2023). The Influence of Work Ability, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *Economic and Business Horizon*. <https://journal.lifescifi.com/index.php/ebh/article/view/171>
- Djemma, S. A., Mukhtar, A., Bakti, A., & ... (2023). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Wajo Regency Land Office. *International Journal of ...* <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/ljmre/article/view/860>
- Fahmi, P., Sudjono, Parwoto, Supriyatno, Saluy, A. B., Safitri, E., Effiyaldi, Rivaldo, Y., & Endri, E. (2022). Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from Home Policy. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3). <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0068>
- Febrianto, I. S., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasmira Gresik. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(4). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i4.679>
- lis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., & ... (2022). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable At The Office Of Agriculture And .... *International Journal of ...* <http://radjapublika.com/index.php/IJEBAS/article/view/191>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kholilah, Karomah, S., Liswani, E., & Fitantina. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah -POM Sei Selabu (Wilmar Plantation). *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 88–97.
- Mariana Putri, Arin, & Andika Saputra. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank MayBank Cirebon. *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis, Akuntansi Dan Ekonomi*, 1(2). <https://doi.org/10.58468/jambak.v1i2.29>
- Nitisemito. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 3(6), 622–634.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rifa'i, A. A. (2023). Impact of Work Discipline on Employee Performance. *JURNAL EMA*. <https://ip2i.org/jip/index.php/ema/article/view/33>
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6). <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3035>
- Salim, F., & Ernanda, Y. (2023). Effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT. Autostar Mandiri Technotama. *Journal of Management Science ...* <https://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS/article/view/172>
- Senen, S., Bonar Sihite, F., & Suryani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2). <https://doi.org/10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.15.hal:153-159>
- Setiawati, R. D., & Putra, H. M. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sakura Java Indonesia. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik*, 4. <https://doi.org/10.32897/sobat.2022.4.0.1918>
- Sujila, K., Prijati, P., & Santoso, B. H. (2023). The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance through Emotional Intelligence. *JHSS (JOURNAL OF ...* <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jhss/article/view/8637>
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & ... (2023). The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance. *Asian Journal of ...* <http://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/263>

- Tahiri, A., Kovaci, I., Dimoska, T., & Meha, A. (2022). Impact Of Motivation on Employee Performance in The Hospitality Industry. *Quality - Access to Success*, 23(187).  
<https://doi.org/10.47750/QAS/23.187.07>
- Tegor, T., Thasimmim, S. N., & ... (2023). The influence of work discipline in mediating work environment relationships on job satisfaction. *Jurnal ....*  
<http://ejurnal.universitaskarimun.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/815>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3).  
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Wydiya, Kalsum, U., Nurrahmi, M., & Febriani, Y. (2023). Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bonardo Cipta Utama Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 33–43.
- Yusuf, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1).  
<https://doi.org/10.35931/am.v6i1.909>