

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

**Muhammad Jimmi Asmoro Putro; M. Farid Wajdi**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

## **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

## **1. 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. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi maupun sebuah perusahaan. Menurut Bintoro dan 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. 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 dijangkau oleh jasa pengiriman.

Di Indonesia terdapat banyak perusahaan jasa pengiriman 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. Steven & Prasetio, (2020) 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 Saleh & Utomo, (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. Harahap & Tirtayasa, (2020) 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. Saleh & Utomo, (2018) 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.

Faktor pendukung terakhir adalah variabel lingkungan kerja tempat dimana karyawan bekerja yang juga sangat penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. 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. 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. Apabila sebuah lingkungan kerja yang bagus dan kondusif maka akan membuat karyawan intensif untuk menghasilkan kinerja yang baik. 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 Afandi (2018) 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. 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.

## **2. METODE**

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).

Menurut Sugiyono, (2018) penelitian kuantitatif umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga simpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. Penelitian ini disebut penelitian kuantitatif karena pengumpulan data dalam penelitian berhubungan dengan angka-angka dan menggunakan analisis statistik.

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). SEM secara esensial menawarkan kemampuan untuk melakukan analisis jalur (*path analytic*) dengan variabel laten. Kelebihan menggunakan PLS lainnya adalah jumlah sampel yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *google form* kepada responden yang bekerja di Perusahaan J&T Express Cabang Solo Timur. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan 150 kuesioner namun ada jawaban kuesioner yang tidak lengkap sehingga yang dapat dianalisis hanya 75 responden. Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS (*Partial Least Square*) 4.0.

#### 3.1. Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden dalam penelitian ini akan menjelaskan mengenai karakteristik diri responden yang mengisi kuesioner. Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan umur, jenis kelamin, divisi pekerjaan dan lama bekerja.

#### 3.2. Deskripsi Umur

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden maka umur responden yang menjadi responden dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 3.1

**Tabel 3.1 Deskripsi Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase
17-25 tahun	40	53,3%
26-35 tahun	33	45,3%
35-45 tahun	1	1,4%
<b>Jumlah</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 202

Dari tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan umur yang dimiliki menunjukkan responden yang memiliki umur 17-25 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 53,3%. Kemudian jumlah responden yang memiliki umur 26-35 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 45,3%. Kemudian jumlah responden yang memiliki umur 35-45 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1,4%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan umur 17-25 tahun yang paling banyak mendominasi dalam penelitian ini.

### 3.3. Deskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden maka jenis kelamin yang menjadi responden dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 3.2

**Tabel 3.2 Deskripsi Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	69	92%
Perempuan	5	8%
<b>Jumlah</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Dari tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dimiliki menunjukkan responden memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 69 orang dengan persentase 92%. Dan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang dengan persentase 8%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki laki yang paling banyak dan mendominasi dalam penelitian ini.

### 3.4. Deskripsi Divisi Pekerjaan

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden berdasarkan divisi yang menjadi responden dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 3.3

**Tabel 3.3 Deskripsi Divisi**

<b>Divisi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Admin	22	29,3%
Staff Gudang	49	66,7%
PIC	1	1,3%
Sprinter	2	2,7%
<b>Jumlah</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan divisi menunjukkan bahwa responden dengan divisi admin sebanyak 22 orang dengan persentase 29,3%. Kemudian divisi staff gudang sebanyak 50 orang dengan persentase 66,7%. Divisi PIC sebanyak 1 orang dengan persentase 1,3%. Divisi sprinter yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase 2,7%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan divisi staff gudang yang paling banyak mendominasi dalam penelitian ini.

### **3.5. Deskripsi Lama Bekerja**

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden maka lama bekerja responden yang menjadi responden dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 3.4

**Tabel 3.4 Deskripsi Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<1 tahun	13	18,7%
1 – 5 tahun	50	66,7%
5 – 10 tahun	10	13,3%
> 10 tahun	1	1,3%
<b>Jumlah</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

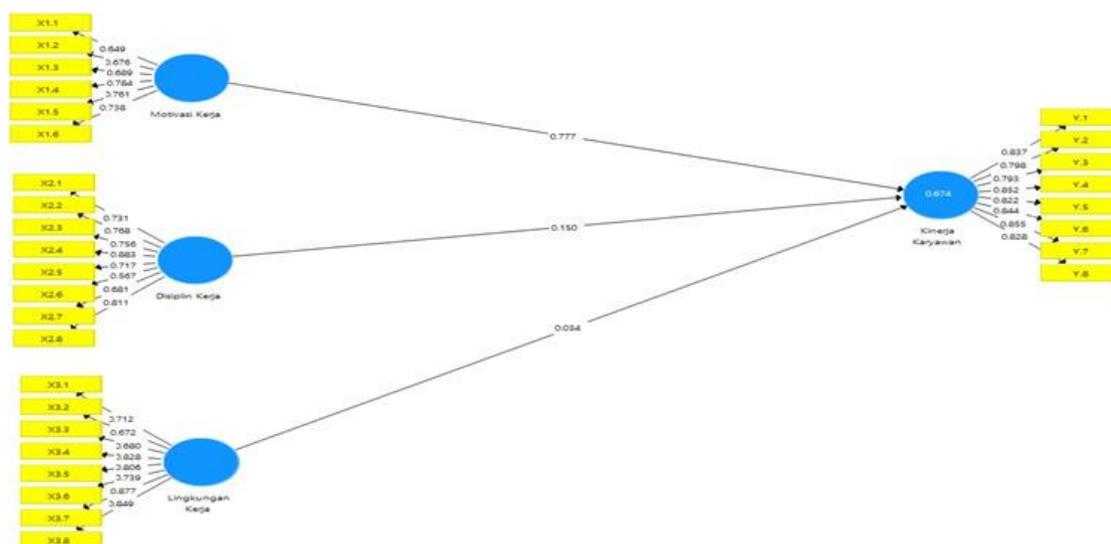
Dari tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan responden yang telah bekerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 18,7%. Responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 50 orang dengan persentase

66,7%. Responden yang bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 13,3%. Dan responden yang bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1,3%. dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan tingkat lama bekerja 1-5 tahun yang paling banyak mendominasi dalam penelitian ini.

### 3.6. Skema Program PLS

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis data Partial Least Square (PLS) dengan program Smart PLS. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan:

Pengujian outer model digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian meliputi validitas, reliabilitas dan multikolinearitas.



Gambar 3.1 Outer Model

#### 3.6.1. Analisis Outer Model

#### 3.6.2. Convergen Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergen validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading  $> 0,7$ . berikut adalah nilai outer loading masing-masing indikator pada variabel penelitian.

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
	X1.5	0,738	Valid
Disiplin Kerja	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
	X2.8	0,811	Valid
Lingkungan Kerja	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
	X3.8	0,849	Valid
Kinerja Karyawan	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

**Tabel 3.5 Nilai Outer Loading**

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas 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.

### 3.6.3. 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 square root average variance extracted (AVE). Nilai AVE yang memenuhi syarat validitas yaitu harus lebihbesar 0,50 (Riefky & Hamidah, 2019).

**Tabel 3.6 Nilai Average Variance Extraced**

Variabel	AVE (Average Variance Extraced)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,515	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,554	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0,599	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,687	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, 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.

### 3.7. 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*  $> 0,7$ . Dibawah ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini:

**Tabel 3.7 *Composite Reliability***

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

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Dari tabel diatas, 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.

### **3.8. *Cronbachs Alpha***

Uji reliabilitas yang kedua adalah *Cronbachs Alpha*. *Cronbachs Alpha* adalah uji yang dimana uji adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Menurut Cronbach (1951) konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Dibawah ini merupakan nilai *Cronbach Alpha* dalam penelitian ini:

**Tabel 3.8 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 diatas 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.

### 3.9. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). 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:

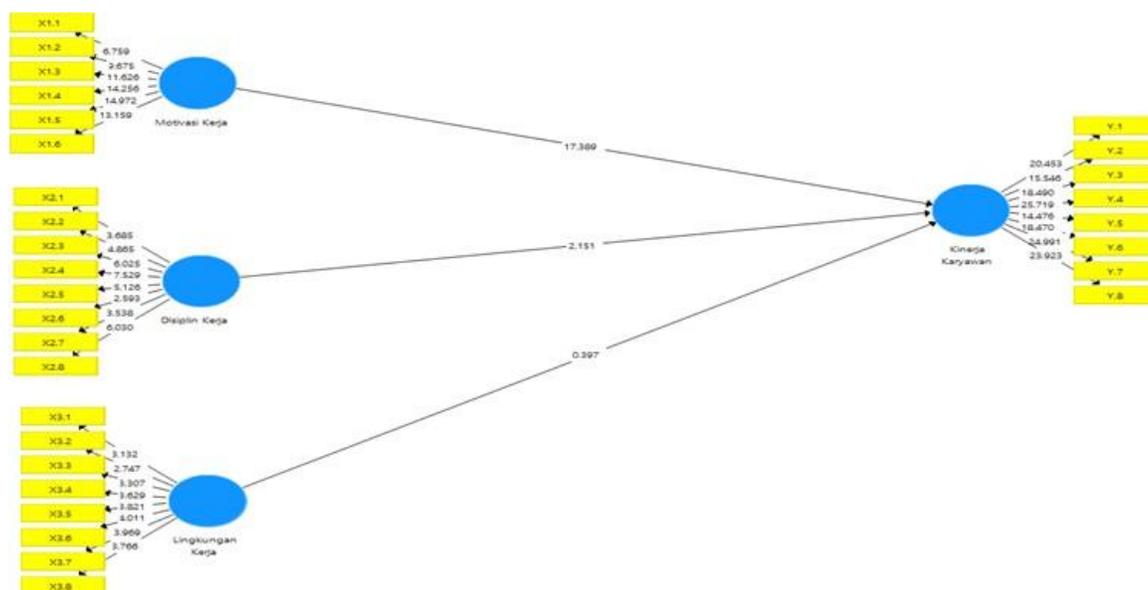
**Tabel 3.9 Collinearity Statistic (VIF)**

Inner VIF Values	VIF	Keterangan
X1 $\rightarrow$ Y	1,071	<i>Non multicollinearity</i>
X2 $\rightarrow$ Y	1,026	<i>Non multicollinearity</i>
X3 $\rightarrow$ Y	1,046	<i>Non multicollinearity</i>

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

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

### 3.10. Analisis Inner Model



Gambar 3.2 Inner Model

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*), *Godness of Fit* (*Gof*) dan Koefisien path.

#### 3.10.1. 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 3.10 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 diatas, *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.

### 3.10.2. Uji *Q-Square*

Nilai  $Q^2$  dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat  $Q^2$  (*Predictive relevance*). Nilai  $Q^2$  dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik observasi yang dihasilkan oleh model juga parameterinya. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai  $Q^2$  :

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - [(1 - R^2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,674)] \\ &= 1 - 0,326 \\ &= 0,674 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai *Q-square* 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. Dengan demikian dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodnes of fit* yang baik.

### 3.10.3. Uji *Path Coefisien*

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai *path coefficient* untuk pengaruh langsung. Menguji *path coefisien* dengan menggunakan proses *bootsrapping* untuk melihat nilai t statistic atau p values (*critical ratio*) dan nilai original sample yang diperoleh dari proses tersebut. 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%). Jika nilai t-statistic  $> 1,96$  maka terdapat pengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 4.0. Dibawah ini merupakan nilai path coefficient hasil pengujian.

**Tabel 3.11 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 diatas, interpretasinya sebagai berikut:

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 (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) terbukti.

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 (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) terbukti.

Hipotesis ketiga menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak 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 (H3) yang menyatakan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) terbukti.

Berdasarkan analisis diatas, beberapa interpretasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- **Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai-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 Lisa Septianingsih (2019), Nur Baiti (2020), dan Hakim dan Muhammad Fikri (2021) 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 Mochammad Dicky Zacky (2016), Lisa Septianingsih (2019), Nur Baiti (2020), dan Hakim dan Muhammad Fikri (2021) 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 akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rachman Saleh (2018) dan Siti Nur Hidayah (2018) yang menyatakan

lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. PENUTUP**

Dilihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan J&T Express Cabang Solo Timur, sehingga hipotesis pertama didukung.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan J&T Express Cabang Solo Timur, sehingga hipotesis kedua didukung.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan J&T Express Cabang Solo Timur, sehingga hipotesis ketiga ditolak.
4. 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.
5. 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**

- Abdillah, W., Hartono. 2015. Partial Least Square (PLS). Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ainanur, Satria Tirtayasa. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* ISSN 2623-2634.
- Baiti, K.N., Djumali, dan Kustiyah, E. 2020. Produktivitas Kerja Karyawan ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, vol 4 no 1.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Fachrezi, H., dan Khair, H. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasapura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* vol 3 no 1.
- Feel, N.H., Herlambang, T., dan Rozzaid, Y. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* vol 3 no 2.
- Giyanita, Ayu. 2021. Kepemimpinan Transformational, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Journal of Administration and Educational Management*, 4 (1).

- Ghozali, I., dan Hengky, L. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang.
- Herawati, dan Madyatama. 2021. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sahabat Mitra Sejati Cabang Rimbo Bujang Kabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*.
- Malayu S.P Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Marsoit, Pingkan dkk. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal Emba Vol 5. No 3: 4285-4294 ISSN 2337-3792*.
- Prayudi, Ahmad. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai).
- Riefky, M, Hamidah, W. N, 2019, Pemodelan SEM PLS pada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Layanan Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNIPA Surabaya, Seminar Nasional Hasil Riset dan pengabdian.
- Safitri, K.A., dan Mahaputra, Z.O. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10 (2), 55-62.
- Saleh, A. R dan Utomo, Hardi. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang, 11 (1).
- Septianingsih, Lisa. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Upah terhadap Kinerja Karyawan. *BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo*.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sitinjak, L.N. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinanthika Rent Tangerang selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 60.
- Steven, H. J., dan Prasetio, A. P. 2016. Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4 (1), 78-88.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Triadi, R., Hidayah, S., dan Fasochah. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrensik terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Komitmen Organisasi (Studi pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, (47), 1-17