

## Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Shopee Express Kediri

**Erlinda Ramadhani**

Universitas Islam Kediri  
[erlindaramadhani99@gmail.com](mailto:erlindaramadhani99@gmail.com)

**Moch. Saleh Udin**

Universitas Islam Kediri  
[mochsalehudin47@gmail.com](mailto:mochsalehudin47@gmail.com)

**Taufik Akbar**

Universitas Islam Kediri  
[taufikakbar@uniska-kediri.ac.id](mailto:taufikakbar@uniska-kediri.ac.id)

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jatim  
Koresponden penulis: [erlindaramadhani99@gmail.com](mailto:erlindaramadhani99@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the influence of work discipline, work environment, work motivation both partially and simultaneously on employee performance at the Shopee Express Kediri Office. The population in this study was office and operational employees at the Shopee Express Kediri Office, totaling 35 people. The sample in this research was obtained using a saturated sampling technique with a sample size of 35 respondents. Data sources were obtained by means of observation, interviews, questionnaires and documentation. This research data measurement uses a Likert scale. The analysis technique uses multiple linear regression analysis with the SPSS IBM 26 application. The results of this research show that the work discipline variable has a significant effect on employee performance. Work environment variables are significant on employee performance. The work motivation variable does not have a significant effect on employee performance. And the variables of work discipline, work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.*

**Keywords.** *Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, at Shopee Express Kediri Office Employee Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Shopee Express Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian office dan operasional pada Kantor Shopee Express Kediri yang berjumlah 35 orang. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel 35 responden. Sumber data diperoleh dengan cara observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala Likert. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS IBM 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel disiplin kerja, lingkungan kerjadan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, pada Kantor Shopee Express Kediri Kinerja Karyawan.

## LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi yang semakin hari semakin maju serta penggunaan internet yang semakin menyeluruh disemua kalangan masyarakat, tidak terkecuali perkembangan dunia bisnis dan seiring dengan meningkatnya penggunaan internet dimasyarakat, maka masyarakat pun semakin berkembang dalam gaya hidup dan membantu masyarakat untuk berinteraksi tanpa dibatasi oleh jarak dan waktu. Perkembangan teknologi internet juga telah mengubah berbagai aspek kehidupan termasuk perilaku konsumen. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas konsumen yang mulai banyak untuk memilih bertransaksi melalui *online shop*. Saat ini internet dapat diakses dimana dan juga kapan saja. Hal ini dikarenakan banyaknya akses yang memungkinkan untuk menggunakan internet. Adanya dampak pandemi covid untuk saat ini konsumen lebih memilih berbelanja cukup dirumah saja, membatasi adanya interaksi dengan sesama hal inilah yang menjadikan pengiriman seperti Shopee Express yang menjadi pilihan utama bagi konsumen saat pandemi covid lebih efektif dan efisien. Dikendi juga banyak sekali pilihan jasa pengiriman selain Shopee Express yaitu JNT, JNE, JET, TIKI, Wahana Logistik, ESL Express. Menurut Lestari dan Viqri (2019) perkembangan bisnis kurir dan logistik di Indonesia secara umum saat ini sangat pesat seiring dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia dan semakin banyaknya bisnis jual beli *online* di Indonesia.

Menurut Hasibuan (2018) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Sedarmayanti (2011), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi seberapa baik dia menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, seperti keberadaan pendingin ruangan, pencahayaan yang tepat, dan faktor lainnya, dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja.

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Handoko (dalam Murti dan Srimulyani, 2013) Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya

akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

Mangkunegara (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) kinerja karyawan berprestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Kantor Shopee Express adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Perusahaan yang terletak di Kediri Jawa Timur yang beralamat di Jl. Raya Tugurejo No.9A, Tugurejo, Kec. Ngasem, Kabupaten Kediri.

Perusahaan yang berfokus pada pemberian pelayanan untuk customer. Sesuai observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa pada disiplin kerja di kantor Shopee Express kurang, seperti halnya datang terlambat tidak sesuai jam kerja pada perusahaan, rendahnya tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Hal ini menyebabkan pekerjaan yang dilakukan kurang optimal tidak selesai tepat waktu hal ini juga sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja mereka. Mengenai lingkungan kerja di sini penataan ruangan pun masih kurang diperhatikan oleh perusahaan, pencahayaan juga mempengaruhi dalam kinerjanya. Hal tersebut yang menjadikan semangat kerja Disiplin memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. dampak dari motivasi kerja yang kurang. Lingkungan kerja sangat berpengaruh atas hasil kerja, perusahaan juga menginginkan hasil kerja yang bagus dan optimal. Sedangkan dalam motivasi kerja yakni tidak adanya dorongan atau kemampuan diri untuk cepat mencapai targetnya dan inisiatif untuk pengembangan diri lebih baik. Ketiga permasalahan tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini, agar sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai adanya Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Shopee Express di Kota Kediri.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2018). Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Hamali (2018) Terdapat dua pengertian, yaitu Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman disiplin hanya bertalian tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan. Disiplin Menurut Waridin dan Masrukhin (dalam Arda 2017) sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

H<sup>1</sup>: Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat bekalas dan barang yang dipakai. Lingkungan sekitarnya dimanaseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembannya kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Silitonga (2020) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

H<sup>1</sup>: Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Motivasi Kerja**

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) kinerja karyawan berprestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (dalam afandi,2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya

perusahaan untuk mencapai tujuan.

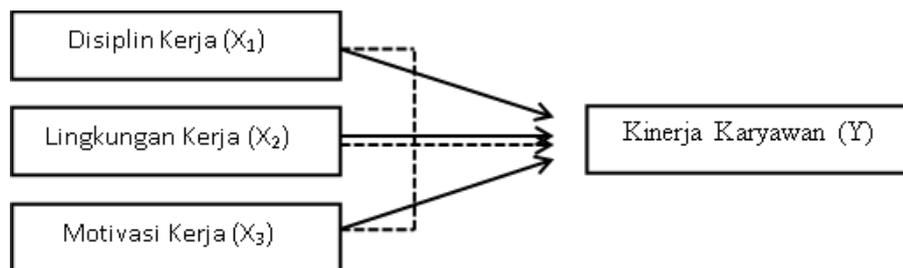
H<sup>1</sup>: Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) kinerja karyawan berprestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (dalam Afandi, 2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

H<sub>3</sub>: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian di atas diperoleh kerangka teoritik sebagai berikut:



## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, yang mana data tersebut didapat dari responden berdasarkan kuesioner. Menurut Sugiyono (2011) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2011) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian office staff dan operasional staff yang keseluruhan berjumlah 35 karyawan.

## Sampel

Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa “teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesaalahan yang sangat kecil (Sugiyono 2011).

## Teknik Analisis

Metode analisis datayang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dengan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan analisis regresi linier berganda, serta dengan menggunakan uji signifikansi parsial (uji t) dan uji signifikansi simultan (F), koefisien determinasi  $R^2$  dengan menggunakan software aplikasi SPSS IBM versi 25.

## Pembahasan

Pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan data dari masing- masing informasi mengenai identitas responden mulai dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

**Tabel 1. Jumlah Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	29	82,8 %
2	Perempuan	6	17,2 %
Total		35	100 %

Tabel menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 29 karyawan dengan presentase sebanyak 82,8%, sedangkan responden perempuan sebanyak 6 karyawan dengan presentase sebanyak 17,2%, rata-rata responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 27 karyawan dengan presentase 77,2%, pendidikan terakhir rata-rata SMA sebanyak 28 karyawan dengan presentase 80%, responden dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 23 karyawan dengan presentase sebanyak 65,7%.

Hasil Uji Validitas

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Item soal	Person Correlation	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja(X1)	X1.1 X2.2	0,402	0,017	Valid Valid Valid
	X3.3 X4.4	0,445	0,007	Valid Valid Valid
	X5.5 X6.6	0,402	0,017	Valid
	X7.7	0,475	0,004	Valid
	X8.8	0,473	0,004	
		0,406	0,016	
		0,412	0,014	
		0,336	0,048	
Lingkungan kerja(X2)	X2.1 X2.2	0,463	0,005	Valid Valid Valid
	X2.3 X2.4	0,372	0,028	Valid Valid Valid
	X2.5 X2.6	0,338	0,047	Valid
	X2.7	0,533	0,001	Valid Valid
	X2.8 X2.9	0,344	0,043	
		0,410	0,014	
		0,388	0,021	
		0,628	0,000	
	0,702	0,000		

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam instrumen penelitian dapat dinyatakan valid karena nilai sig < 0,05.

### Hasil Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,638	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,697	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X3)	0,661	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,612	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa reliabel.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

##### a. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas**

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,146	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,146. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 5. Uji Multikolinieritas**

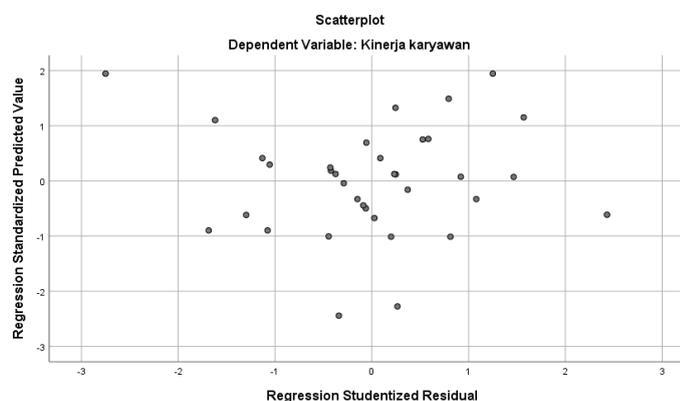
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin kerja ( $X_1$ )	0,434	2,305	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan kerja ( $X_2$ )	0,646	1,548	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi kerja ( $X_3$ )	0,581	1,720	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Tabel 5 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa besarnya *VIF (variance inflation factor)* dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

##### b. Hasil Uji Heterokedastisitas

**Tabel 6. Uji Heterokedastisitas**

hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai



Tabel 6 mempunyai pola penyebaran secara acak dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heterokedastisitas.

**d. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	F hitung	t tabel	Sig-F	Keterangan	
Disiplin Kerja (X1)	0,508	2,223	0,034	12,982	2,03951	0,000	H <sub>a</sub> diterima	H <sub>0</sub> ditolak
Lingkungan Kerja (X2)	0,284	2,695	0,011				H <sub>a</sub> diterima	H <sub>0</sub> ditolak
Motivasi (X3)	0,117	0,620	0,540				H <sub>0</sub> diterima	H <sub>a</sub> diterima
Konstanta (a)						15.829		
R Square						0.746		
Adjusted R Square						0.557		
						0.514		

a. Dependen Variabel disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 7. Uji analisis regresi linier berganda maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 15,829 + 0,508 X_1 + 0,284 X_2 + 0,117 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1.  $a = 15.829$

Nilai Konstanta sebesar 15,829 artinya apabila variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) tidak mengalami perubahan atau konstan maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 15.829

2.  $b_1 = 0,508$

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,508 artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan sedangkan variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,508 satuan.

3.  $b_2 = 0,284$

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,236 artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan sedangkan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,284 satuan.

4.  $b_3 = 0,117$

Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,117 artinya apabila terjadi kenaikan pada variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar satu satuan sedangkan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan

### Hasil Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Pengujian dilakukan dengan ketentuan nilai sig  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang dimana penelitian ini ini ditentukan nilai  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df N1 = k-1$  ( $df N1=4-1=3$ ),  $df N2 = n-k$  ( $df N2 = 35-(3+1)=31$ ).

**Tabel 8. Uji t (parsial)**

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	2,223	0,034	Ha diterima dan Ho ditolak
Lingkungan Kerja	2,695	0,011	Ha diterima dan Ho ditolak
Motivasi Kerja	0,620	0,540	Ho diterima dan Ha ditolak

Berdasarkan tabel 8, dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,223  $< t_{tabel}$  sebesar 2,03951 dan nilai sig sebesar 0,034  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Berdasarkan hasil analisis secara parsial terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,695  $< t_{tabel}$  sebesar 2,03951 dan nilai sig sebesar 0,011  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Berdasarkan hasil analisis secara parsial terhadap variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,620  $< t_{tabel}$  sebesar 2,03951 dan nilai sig sebesar 0,540  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa

( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, namun  $X_3$   $H_a$  ditolak karena tidak ada korelasi yang berarti bahwa motivasi kerja ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara yang signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2016), Pengujian dilakukan dengan ketentuan nilai  $sig < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yang dimana penelitian ini ditentukan nilai  $F_{tabel}$  dengan rumus  $df N1 = k-1$  ( $df N1=4-1=3$ ),  $df N2 = n-k$  ( $df N2 = 35-(3+1)=31$ ).

**Tabel 9. Uji F (Simultan)**

F hitung	Sig.	Keterangan
12,982	0,000	$H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak

Berdasarkan tabel 9 diatas hasil uji F dapat dianalisis bahwa nilai sig sebesar memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $12,982 > F_{tabel}$  sebesar 2,91 dan 0,000 sehingga kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini data hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini :

**Tabel 10. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

R Square	Ajusted R Square
0,557	0,514

Berdasarkan tabel 10 hasil uji koefisien determinasi ditemukan bahwa hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai  $r_{hitung}$  sebesar  $0,514 > r_{tabel}$  sebesar 2,91 yang artinya variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 51,4%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 51,4\% = 48,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

## **Interprestasi Hasil**

Pengaruh Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai dari variabel disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,223 dan sig.  $0,034 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Shopee Express Kediri. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik kepada perusahaan. Sehingga dapat menyebabkan karyawan menyesuaikan diri dengan sukarela padaperaturan dan ketentuan perusahaan.

Pengaruh Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai dari variabel lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,695 dan sig.  $0,011 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak secara parsial lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Shopee Express Kediri. Hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada karyawan sehingga akan membuat karyawan semakin betah dalam bekerja dan menumbuhkan kinerja karyawan yang baik.

Pengaruh Secara Parsial Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai dari variabel motivasi kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 620 dan sig.  $0,540 > 0,05$  sehingga  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Shopee Express Kediri. Karyawan menjadikan motivasi sebagai dorongan bagi seseorang untuk mampu bekerjasama, bekerja efektif dan upaya untuk mencapai kepuasan bekerja.

Pengaruh Secara Simultan Antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil uji F dapat dianalisis bahwa nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Kantor Shopee Express Kediri.

## **KESIMPULAN**

1. Secara parsial, bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) mayoritas responden laki-laki sebanyak 29 orang, usia rata-rata responden 21-30 tahun sebanyak 27 orang, dengan rata-rata pendidikan terakhir responden SMA sebanyak 28 orang dan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 23 orang, memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,223 < t_{tabel}$  sebesar 2,03951 dan nilai sig sebesar 0,034  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada Kantor Shopee Express Kediri.
2. Secara parsial, bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) mayoritas responden laki-laki sebanyak 29 orang, usia rata-rata 21-30 tahun sebanyak 27 orang, dengan rata-rata pendidikan terakhir responden SMA sebanyak 28 orang dan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 23 orang, memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,695 < t_{tabel}$  sebesar 2,03951 dan nilai sig sebesar  $0,011 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada Kantor Shopee Express Kediri.
3. Secara parsial, bahwa variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) mayoritas responden laki-laki sebanyak 29, usia rata-rata responden 21-30 tahun sebanyak 27 orang dengan rata-rata pendidikan terakhir responden SMA sebanyak 28 orang dan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 23 orang, memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,620 < t_{tabel}$  sebesar 2,03951 dan nilai sig sebesar  $0,540 > 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada Kantor Shopee Ekspres Kediri.
4. Secara simultan atau bersama-sama variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) hasil uji F dapat dianalisis bahwa nilai sig sebesar 0,000 sehingga kurang dari 0,05, terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima pada Kantor Shopee Express Kediri.

## Saran

### 1. Saran Operasional

- a. Pada variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KantorShopee Express Kediri. Dalam hal ini Kantor Shopee Express Kediri dapatmempertahankan ketetapan yang dan aturan yang dimiliki didalam perusahaan karena disiplin sangat penting dan mempengaruhi hasil kinerja yang baik karyawan didalam perusahaan
- b. Pada variabel lingkungan Kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Shopee Express Kediri. Dalam hal ini Kantor Shopee Express Kediri dapat mempertahankan fasilitas yang diberikan di kantor shoppe yang baik, dan mengutamakan kebutuhan karyawan untuk menunjang kinerja di Kantor Shopee Express Kediri.
- c. Pada variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Shopee Express Kediri. Dalam hal ini Kantor Shopee Express Kediri lebih memperhatikan bagaimana cara memberikan motivasi kerja untuk karyawan agar memberikan semangat kerja, memberikan apresiasi atas prestasi pekerjaan sehingga terciptanya kompetisi sehat dan karyawan memiliki minat untuk pengembangan diri juga meningkatkan kinerja kerja karyawan, menjadi nilai tersendiri bagi yang bersangkutan serta bagiperusahaan Kantor Shopee Express Kediri.

### 2. Saran Akademik

- a. Bagi pengembangan ilmu MSDM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu penelitian khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Dan meningkatkan kemampuan SDM agar bisa menaikkan produktivitas perusahaan, dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja dilingkungan organisasinya.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan memberikan kajian yang terkait dengan didiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Shopee Express Kediri. Berdasarkan dari hasil penelitian terdapat pengaruh pada disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebesar 0,514 terhadap kinerja

karyawan Kantor Shopee Express Kediri dan sebesar 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti menggunakan variabel-variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini agar mendapatkan hasil yang variatif yang menggambarkan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja diharapkan untuk memperluas cakupan variabel penelitian tentang kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini seperti variabel kepuasan kerja menurut Wibowo (2015) merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Variabel kepemimpinan menurut Kartono (2017) merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok mengarahkan tingkah laku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Fernandes, H. P. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk Medan. *14*(02), 139.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14.
- Hasibuan, M. (2018). manajemen sumber daya manusia. *PT Bumi Aksara*.
- Imam, G. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari, S., & Viqri, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan. Kinerja Karyawan Pt. Emsonic Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Aliansi*, 7(3), 31–38. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v7i3.353>
- M. Sahanggamu, P., & L. Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Emba*, 2(4), 514–523.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Sedarmayanti. (2011 ). sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *CV MandarMaju*.
- Silitonga, E. S. (2020). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja. *Penebar Media Pustaka*.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&B* (Bandung). CV Makmur Jaya Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia