

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada J&T Express DropCenter Pamulang.

Muhammad Afrizal¹, Hamsinah², Hadi Supratikta³

Magister Manajemen (221015200204)¹, Universitas Pamulang²
muhammadd.afrizall@gmail.com¹, dosen00941@unpam.ac.id², dosen00469@unpam.ac.id³

Abstrak. Adapun tujuannya, untuk mengetahui, menganalisa dan menguji secara empiris tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode slovin yang berjumlah 132 responden. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan structural equation modeling (SEM) dengan metode partial least square (PLS) dengan program SmartPLS 3.0. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

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

Abstract. The purpose is to find out, analyze and test empirically about the effect of compensation, work environment and work discipline on employee performance through work motivation. The research was conducted using quantitative descriptive methods. The sampling technique used the slovin method which amounted to 132 respondents. The data used in this study are primary data collected through questionnaires. Data analysis using structural equation modeling (SEM) with partial least square (PLS) method with the help of SmartPLS 3.0 program. The results of the study can be concluded as follows: Compensation has a positive and significant effect on work motivation. The work environment has a positive and significant effect on work motivation. Work discipline has a positive and significant effect on work motivation. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance through work motivation. Work environment has a positive and significant effect on employee performance through work motivation. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance through work motivation.

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



A. PENDAHULUAN

Perusahaan jasa pengiriman barang merupakan salah satu sektor industri yang berkembang pesat seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan logistik. Kemajuan teknologi dan pertumbuhan e-commerce telah menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan permintaan terhadap layanan pengiriman barang. Perusahaan jasa ini berperan penting dalam memastikan barang atau paket dapat sampai ke tujuan dengan cepat, aman, dan efisien, baik untuk pengiriman lokal, domestik, maupun internasional.

Dalam pelaksanaannya, terdapat berbagai permasalahan yang sering muncul dan berdampak pada kualitas layanan di Drop Center Pamulang. Beberapa keluhan pelanggan yang kerap ditemukan meliputi keterlambatan pengiriman paket, kesalahan dalam penyortiran barang, hingga kurangnya sikap profesional dari sebagian karyawan saat berinteraksi dengan pelanggan. Selain itu, karyawan di lapangan juga sering menghadapi beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta target operasional yang ketat, yang berpotensi menimbulkan stres kerja dan penurunan motivasi. Fenomena ini menunjukkan adanya indikasi bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal, dan diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi performa kerja di lingkungan Drop Center. Masalah-masalah tersebut menjadi sinyal penting bagi manajemen untuk melakukan perbaikan, agar pelayanan yang diberikan tetap konsisten dan mampu memenuhi harapan pelanggan.

Menurut Afandi (2018:83), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Kinerja merupakan indikator dari hasil kerja pegawai dalam suatu periode tertentu, maka diperlukan suatu kegiatan penilaian atas hasil kerja tersebut (performance appraisal). Kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman barang tidak hanya berdampak pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga pada pengalaman pelanggan. Ketika karyawan bekerja dengan maksimal, pelanggan cenderung merasa puas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan jasa pengiriman barang harus memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan untuk memastikan keberlanjutan bisnis dan keberhasilan jangka panjang.

Berdasarkan fenomena kinerja karyawan yang terjadi, kesenjangan terletak pada harapan bahwa kinerja karyawan seharusnya dapat mencapai tingkat optimal sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, sebagaimana dijelaskan dalam teori Afandi. Namun, dalam praktiknya, berbagai faktor seperti tekanan kerja, lingkungan kerja, beban tugas, serta sistem penghargaan dan motivasi dapat memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian, diperlukan upaya perbaikan melalui peningkatan motivasi kerja, pelatihan, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan agar kinerja mereka dapat meningkat sesuai dengan standar yang diharapkan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Rivai (2020:30), kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial maupun nonfinansial, yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan, memotivasi mereka, serta memastikan kepuasan dan loyalitas dalam bekerja. Berikut adalah data kompensasi yang diterima karyawan J&T Express Drop Center Pamulang.



Berdasarkan fenomena kompensasi yang terjadi, kesenjangan terletak pada perbedaan antara harapan dan realitas pemberian kompensasi. Secara teori, kompensasi seharusnya diberikan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Namun, dalam praktiknya, ketidakpastian dalam pemberian kompensasi, tunjangan yang tidak konsisten, serta ketimpangan dalam fasilitas kerja dapat menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan. Jika kondisi ini tidak segera diperbaiki, dapat terjadi penurunan produktivitas, peningkatan turnover karyawan, serta ketidakpuasan kerja yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan kebijakan kompensasi agar lebih adil, kompetitif, dan sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang berlaku.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan fenomena lingkungan kerja yang terjadi, kesenjangan terletak pada harapan bahwa lingkungan kerja seharusnya mendukung efisiensi dan kenyamanan karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam teori Sedarmayanti. Namun, dalam praktiknya, kondisi lingkungan kerja di J&T Express Drop Center Pamulang masih jauh dari ideal, dengan berbagai permasalahan yang dapat berdampak negatif pada produktivitas, kepuasan kerja, serta kesehatan fisik dan mental karyawan.

Bagi J&T Express Drop Center Pamulang, disiplin dalam bekerja merupakan faktor utama yang harus dimiliki oleh seluruh karyawannya. Kedisiplinan karyawan dilihat bagaimana karyawan menjalankan seluruh tugas-tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya. Pada disiplin kerja masih dinilai belum baik, yang dikarenakan masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran pada hari kerja, hal ini yang menjadi permasalahan pada disiplin kerja.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2013:198), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan komitmen seorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kesadaran ini mencakup pemahaman terhadap pentingnya aturan yang ada, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan. Berdasarkan fenomena disiplin kerja yang terjadi, kesenjangan terletak pada perbedaan antara harapan dan realitas dalam penerapan disiplin kerja. Secara teori, disiplin kerja seharusnya melekat pada kesadaran dan komitmen karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan, sehingga operasional berjalan dengan lancar. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan penurunan disiplin kerja, seperti beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya motivasi, serta sistem pengawasan dan penghargaan yang belum optimal.

Berdasarkan fenomena disiplin kerja yang terjadi, kesenjangan terletak pada perbedaan antara harapan dan realitas dalam penerapan disiplin kerja. Secara teori, disiplin kerja seharusnya melekat pada kesadaran dan komitmen karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan, sehingga operasional berjalan dengan lancar. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan penurunan disiplin kerja, seperti beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya motivasi, serta sistem pengawasan dan penghargaan yang belum optimal.

Menurut Abraham Maslow (2018), motivasi kerja adalah dorongan internal yang memengaruhi perilaku individu untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu di tempat kerja. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Pada motivasi kerja karyawan pada J&T Express Drop Center Pamulang

terlihat dalam kondisi yang tidak baik. Di mana peneliti melihat para pegawai kurang bersemangat, kurang inisiatif sebagai pegawai.

Fenomena yang terjadi terkait motivasi kerja di perusahaan jasa pengiriman barang melibatkan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tuntutan kerja yang tinggi, pemberian insentif yang tidak merata, dan kurangnya peluang pengembangan karir yang menurunkan motivasi, sementara penghargaan yang adil dan peluang promosi yang jelas dapat meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, komunikasi yang kurang efektif, serta stres yang tinggi juga berkontribusi pada turunnya motivasi karyawan, sementara keadilan perlakuan dan tanggung jawab yang jelas dapat mendorong peningkatan semangat. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil, mendapatkan umpan balik yang konstruktif, dan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi dan produktif. Semua faktor ini saling berinteraksi dalam membentuk tingkat motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman barang.

Berdasarkan latarbelakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada J&T Express Drop Center Pamulang”.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang diatas serta pemikiran maka penulis dapat menentukan perumusan masalah yang diantaranya merupakan:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi?
3. Apakah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
8. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi?
9. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi?
10. Apakah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi?

B. KAJIAN LITERATUR

Menurut Afandi (2018:83), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut Nawawi dalam Fauzi (2020: 3) mendefinisikan “kinerja (karya) adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non fisik”. Kinerja merupakan indikator dari hasil kerja pegawai dalam suatu periode tertentu, maka diperlukan suatu kegiatan penilaian atas hasil kerja tersebut (performance appraisal).

Menurut Rivai (2020:30), kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial maupun nonfinansial, yang dirancang

untuk memenuhi kebutuhan karyawan, memotivasi mereka, serta memastikan kepuasan dan loyalitas dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2020:9) Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan.

Lingkungan Kerja Menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:198), "disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Menurut Sutrisno (2014:89) menyimpulkan bahwa, "disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis".

Menurut Abraham Maslow (2018), motivasi kerja adalah dorongan internal yang memengaruhi perilaku individu untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu di tempat kerja.

Menurut Wibowo (2014:323), "Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan".

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan menggunakan penelitian deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), "Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, dan digunakan untuk meneliti kelompok dan sampel tertentu, serta mengumpulkan dan menganalisis data dengan menggunakan alat penelitian". Dalam penelitian ini penulis menyusun kuesioner yang kemudian disebar kepada seluruh responden untuk kemudian dijawab dan dikumpulkan seluruh jawaban kuesionernya. Penelitian ini dilakukan di J&T Express Drop Center Pamulang Jl. Alam Segar No. 99, Kelurahan Pamulang Barat, Kecamatan Pamulang, Tangerang Selatan, Banten. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan J&T Express Drop Center Pamulang yang berjumlah 132 orang. Dan dalam menentukan sampel penelitian, peneliti menggunakan metode sensus sampel jenuh dengan mengambil semua jumlah populasi sebagai sampel. Sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 132 orang sampel.

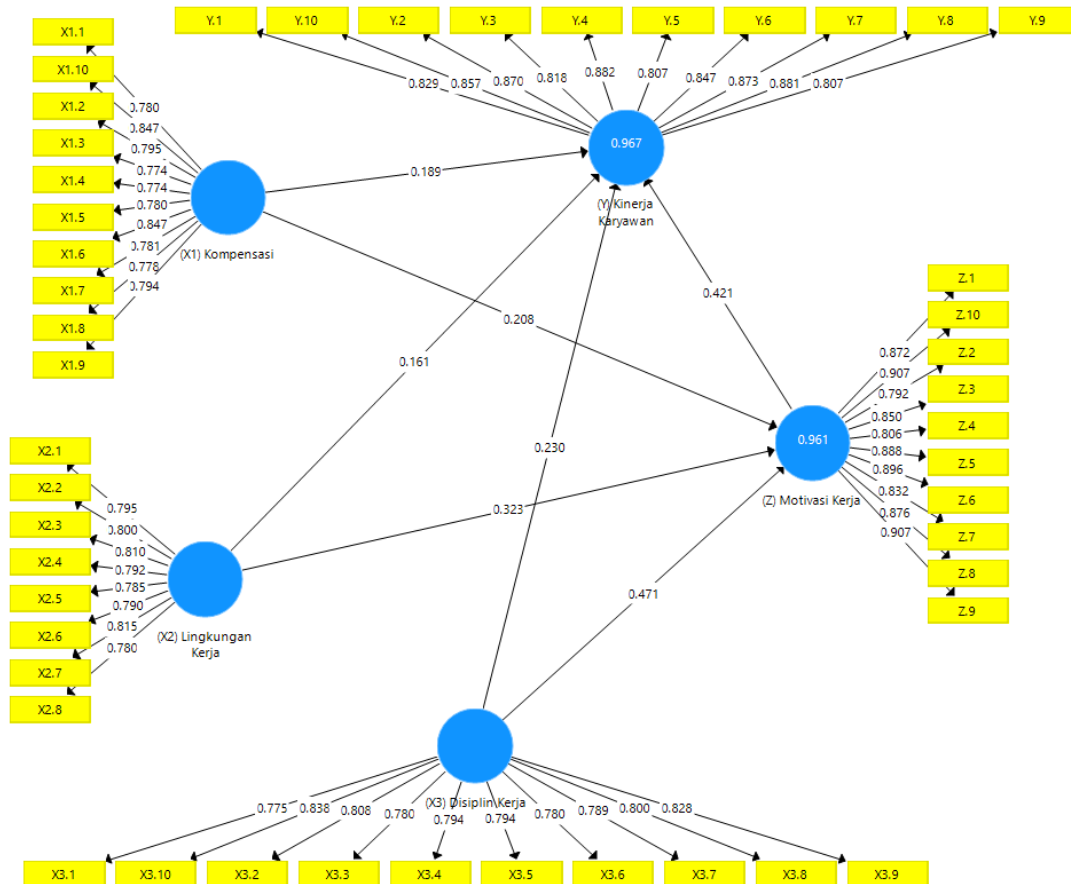
Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan oleh peneliti adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan analisis SEM dengan PLS untuk menganalisis pengaruh antar variabel baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Ghozali (2020:30) "Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak memerlukan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak perlu besar". Software yang digunakan untuk analisis SEM PLS adalah program SmartPLS 3.2.9.



D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi *Outer Model*

Gambar 1 Skema Outer Model Smart PLS 3.2.9



Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 3.2.9 (2025)

Covergen Validity

Untuk menguji *convergent validity* pada program SmartPLS versi 3.2.9, digunakan nilai outer loading atau loading factor dari setiap indikator pada masing-masing konstruk. Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Gambar 1, seluruh indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen, karena nilai tersebut melampaui batas minimum yang disyaratkan dalam penelitian ini.

Uji Reliability dan Cronbach's Alpha

Tabel 1 Uji Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Batas Nilai	Keputusan
Kompensasi (X ₁)	0,935	0,945	0,70	Reliebel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,917	0,933	0,70	Reliebel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,937	0,946	0,70	Reliebel
Kinerja Karyawan (Y)	0,956	0,962	0,70	Reliebel
Motivasi Kerja (Z)	0,962	0,967	0,70	Reliebel

Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 3.2.9 (2025)

Seluruh variabel laten dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang masing-masing lebih besar dari 0,70, sebagaimana terlihat pada hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted	Batas Nilai Ave
Kompensasi (X ₁)	0,633	0,50
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,633	0,50
Disiplin Kerja (X ₃)	0,638	0,50
Kinerja Karyawan (Y)	0,718	0,50
Motivasi Kerja (Z)	0,746	0,50

Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 3.2.9 (2025)

Data yang disajikan di atas dinyatakan layak dan dapat dipercaya untuk digunakan pada tahap pengujian selanjutnya, karena seluruh variabel telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Nilai Average Variance Extracted (AVE) pada masing-masing konstruk juga menunjukkan angka lebih dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa kriteria validitas konvergen telah terpenuhi sebagaimana ditampilkan pada tabel di atas.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 3 Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Kompensasi (X ₁)	Lingkungan Kerja (X ₂)	Disiplin Kerja (X ₃)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Kompensasi (X ₁)	0,795				
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,944	0,796			
Disiplin Kerja (X ₃)	0,924	0,937	0,799		
Kinerja Karyawan (Y)	0,952	0,959	0,962	0,847	
Motivasi Kerja (Z)	0,947	0,960	0,965	0,977	0,864

Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 3.2.9 (2025)

Berdasarkan tabel, korelasi antara setiap konstruk dengan konstruk lainnya dalam model lebih rendah daripada akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa model yang dihitung telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,967	0,966
Motivasi Kerja (Z)	0,961	0,96

Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 3.2.9 (2025)

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif, nilai R Square untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,967 dan Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,961 menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kedua variabel tersebut. Nilai R Square sebesar 0,967 berarti 96,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga faktor tersebut, sedangkan sisanya 3,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Demikian pula, nilai R Square sebesar 0,961 pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa 96,1% perubahan pada tingkat motivasi karyawan juga dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Uji Hipotesis

Tabel 5 Path Coefficients

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Ket
Kompensasi (X1) → Motivasi Kerja (Z)	0,208	0,205	0,006	3,417	0,001	Diterima
Lingkungan Kerja (X2) → Motivasi Kerja (Z)	0,323	0,329	0,057	5,669	0,000	Diterima
Disiplin Kerja (X3) → Motivasi Kerja (Z)	0,471	0,467	0,051	9,144	0,000	Diterima
Kompensasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,189	0,190	0,062	3,062	0,002	Diterima
Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,161	0,161	0,078	2,058	0,040	Diterima
Disiplin Kerja (X3) → Kinerja Karyawan (Y)	0,230	0,236	0,059	3,879	0,000	Diterima
Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,421	0,415	0,073	5,801	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 3.2.9 (2025)

Berdasarkan tabel diatas pengujian dengan *bootstrapping* didapat hasil *path coefficients* yang menghasilkan hipotesis pengaruh langsung dengan kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 3,417, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,96, serta *P-Value* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 5,669, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,96, serta *P-Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).
- c. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Motivasi Kerja (Z) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 9,144, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,96, serta *P-Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).
- d. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 3,062, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,96, serta *P-Value* sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- e. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 2,058, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,96, serta *P-Value* sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 5 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- f. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 3,879, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,96, serta *P-Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 6 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- g. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 5,801, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,96, serta *P-Value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 7 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6 *Specific Indirect Effects*

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Ket
Kompensasi (X1) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,088	0,085	0,028	3,077	0,002	Diterima
Lingkungan Kerja (X2) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,136	0,136	0,034	3,975	0,000	Diterima
Disiplin Kerja (X3) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,198	0,194	0,041	4,833	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Olahan Data dengan Smart PLS 3.2.9 (2025)

Berdasarkan tabel diatas pengujian dengan *bootstrapping* didapat hasil *Specific Indirect Effects* yang menghasilkan hipotesis pengaruh tidak langsung dengan kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

- Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 3,077, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,96, serta P-Value sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 8 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).
- Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 3,975, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,96, serta P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 9 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).
- Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) ditunjukkan dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Hal ini dibuktikan melalui nilai t-statistik sebesar 4,833, yang melebihi nilai kritis t-tabel sebesar 1,96, serta P-Value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 10 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada J&T Express Drop Center Pamulang”, yaitu:

1. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada J&T Express Drop Center Pamulang.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada J&T Express Drop Center Pamulang.
3. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada J&T Express Drop Center Pamulang.
4. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada J&T Express Drop Center Pamulang.
5. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada J&T Express Drop Center Pamulang.
6. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada J&T Express Drop Center Pamulang.
7. Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada J&T Express Drop Center Pamulang.
8. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) pada J&T Express Drop Center Pamulang.
9. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) pada J&T Express Drop Center Pamulang.
10. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) pada J&T Express Drop Center Pamulang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat saya sampaikan sebagai berikut:

1. Pada variabel Kompensasi, skor terendah pada variabel ini ada di indikator ‘Gaji’, khususnya pada pernyataan “Gaji pokok yang diberikan oleh J&T Express sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan”. Saran yang dapat dipertimbangkan yaitu melakukan evaluasi terhadap kebijakan gaji yang diterapkan di perusahaan dan J&T Express dapat melakukan survei atau diskusi lebih lanjut dengan karyawan untuk memperoleh masukan langsung mengenai harapan dan persepsi mereka terhadap gaji yang diberikan. Peningkatan transparansi dalam proses penentuan gaji dan adanya kesempatan untuk diskusi atau negosiasi terkait tunjangan dan fasilitas lainnya juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja, skor terendah pada variabel ini ada di indikator ‘Sirkulasi Ruang Kerja’, khususnya pada pernyataan “Tata letak ruang kerja memudahkan mobilitas karyawan saat menjalankan tugas”. Saran yang dapat dipertimbangkan yaitu J&T Express melakukan perbaikan dalam desain tata letak ruang kerja agar lebih mendukung mobilitas karyawan dan J&T Express dapat mengadakan diskusi atau survei lebih lanjut dengan karyawan untuk mengetahui lebih detail tentang hambatan yang mereka hadapi terkait sirkulasi ruang kerja.
3. Pada variabel Disiplin Kerja, skor terendah pada variabel ini ada di indikator ‘Tingkat Kewaspadaan Karyawan’, khususnya pada pernyataan “Karyawan secara aktif memantau dan mengantisipasi potensi masalah yang mungkin terjadi dalam pekerjaan”. Saran yang dapat dipertimbangkan yaitu J&T Express meningkatkan program pelatihan



atau workshop yang fokus pada pengembangan kewaspadaan dan kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi serta mengantisipasi potensi masalah dalam pekerjaan.

4. Pada variabel Kinerja Karyawan, skor terendah pada variabel ini ada di indikator 'Kuantitas Kerja', khususnya pada pernyataan "Karyawan di J&T Express Drop Center dapat bekerja secara efisien, menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang singkat". Saran yang dapat dipertimbangkan yaitu perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memperkenalkan sistem manajemen waktu yang lebih baik, seperti penggunaan teknologi atau perangkat lunak yang membantu dalam memonitor alur kerja dan tugas karyawan.
5. Pada variabel Motivasi Kerja, skor terendah pada variabel ini ada di indikator 'Kebutuhan Sosial', khususnya pada pernyataan "Karyawan di J&T Express Drop Center merasa adanya dukungan sosial yang kuat dari rekan kerja". Saran yang dapat dipertimbangkan yaitu Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menyelenggarakan kegiatan tim-building, seperti acara sosial, pelatihan kolaborasi, atau aktivitas luar kantor, yang bertujuan mempererat hubungan antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ahyari, A. (2015). *Manajemen produksi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Asriel, R., Syahrizal, & Siregar, E. (2016). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chin, W. W., & Dibbern, J. (2010). *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications*. Berlin: Springer.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Los Angeles: SAGE Publications.
- Dewi, V. F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja pada PT. Njeduc Digital Mandiri. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(2), 159–172. <https://doi.org/10.37504/jmb.v7i2.615>
- Faida, E. N. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja: Teori dan implementasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 dan SmartPLS 3.0* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least square: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H., & Hani, H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hardyansyah, M. I., & Kustini, K. (2023). Keterlibatan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 129. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3007>
- Haryati, T. (2019). *Manajemen kinerja pegawai*. Jakarta: Mitra Wacana Media.



- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2015). *Metodologi penelitian untuk bisnis dan sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ida, I. (2023). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 2(8), 734–744. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i8.1562>
- Indirasari, I., & Sukpti, S. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Ufuk Semesta. *Jurnal Arastirma*, 3(1), 112. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i1.28260>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kuncoro, M. (2012). *Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2018). *Motivasi dan kepribadian* (edisi revisi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurchahyo, E. (2020). *Manajemen kompensasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Pabundu Tika. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Permata Sari, D., Walian, A., & Septiatin, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada BSI Cabang Palembang Sudirman. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(3), 1–9. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i3.590>
- Prasetya, A. M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(1), 19. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.569>
- Purnomo, B. R., & Hasanah, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 6(1), 115–127. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v6i1.4160>
- Purwaningsih, P., Martini, N. N. P., Herlambang, T., & Prayogi, A. R. Y. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Journal of Accounting, Finance, Taxation, and Auditing (JAFTA)*, 5(1). <https://doi.org/10.28932/jafta.v5i1.7606>
- Rares, G. R., Lengkong, V. P. K., Pandowo, M. H. C., & Mintardjo, C. M. O. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai: Studi di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(2), 444–452. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.48838>

- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rizki, M. G. G., & Rizqi, M. A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gala Karya Gresik. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 115. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i2.15192>
- Samudra, G. W., Dwiatmadja, C., & Sugiarti, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening (studi pada BPR Weleri Makmur Kantor Pusat Gayamsari). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 176. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i2.6433>
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandra, N., & Sentoso, A. (2024). Analisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan WFH. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 5(1), 53–68. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v5i1.164>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sitepu, L. E. B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.9176>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. revisi). Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (Edisi revisi). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wiratna, S. (2014). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis dan mudah dipahami*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Berndt, T. J. (2002). Friendship quality and social development. *Current Directions in Psychological Science*, 11, 7-10
- Saefurrohman. (2005). *Pengembangan database spasial untuk pembuatan aplikasi berbasis gis*. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik*. 133-142.
- Soekanto, Soerjono. (2012). *Sosiologi suatu pengantar* (Edisi 7). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.