

Peran Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Andi Sopandi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang
Email: dosen02277@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to test and analyze the influence of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at PT Sicepat Ekspres.*

Methods. *The method used in this research is the associative method. The population in this study were employees of PT Sicepat Ekspres. The number of samples used in this research was 45 respondents using a sampling technique using saturated samples. Data collection techniques using questionnaires.*

Results. *The results of this research show that work discipline has a positive and significant effect on the performance of PT Sicepat Ekspres employees. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of PT Sicepat Ekspres employees. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT Sicepat Ekspres.*

Implications. *Companies can be even better at providing services that are of higher quality and in line with what consumers expect, this can be done by carrying out routine controls on employees and the tools used in business operations, so that the services offered are in line with expectations and desires consumer.*

Keywords. *Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Ekspres.

Metode. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sicepat Ekspres. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Hasil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres.

Implikasi. Perusahaan perlu memperkuat budaya disiplin kerja dengan menerapkan peraturan yang jelas dan konsisten. Selain itu, strategi peningkatan motivasi, seperti pemberian insentif dan pengakuan atas kinerja, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan efektivitas kerja.

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

1. Pendahuluan

Dewasa ini, dunia usaha berkembang dengan pesat seiring dengan pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat, menjadikannya semakin kompetitif. Beragamnya kebutuhan dan keinginan konsumen mendorong perusahaan untuk terus berinovasi guna meningkatkan kualitas produk serta layanannya. Bisnis jasa juga mengalami pertumbuhan signifikan dalam lingkungan yang kompetitif, sehingga pelaku usaha di sektor ini dituntut untuk terus berinovasi. Hal ini juga berlaku bagi penyedia jasa pengiriman yang harus terus berinovasi untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, mengingat jasa pengiriman menjadi bagian penting dalam kehidupan masyarakat (Aini & Ariefiantoro, 2018).

PT SiCepat Ekspres adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan ini perlu terus mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan dan sasarnya. Tanpa keterlibatan manusia, perusahaan tidak dapat beroperasi dan berkembang sesuai dengan yang diharapkan. PT SiCepat Ekspres juga memiliki kontribusi dalam sektor logistik dengan memperluas inovasi dan meningkatkan layanan, sehingga kepercayaan pelanggan dan mitra bisnis terus bertumbuh berkat pengiriman barang yang cepat dan aman.

Kinerja karyawan merupakan aspek krusial yang berdampak besar pada keberhasilan perusahaan. Setiap organisasi mengharapkan karyawan bekerja dengan maksimal sesuai dengan kompetensi yang dimiliki guna mencapai hasil yang optimal. Tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, pencapaian tujuan perusahaan akan sulit direalisasikan (Beno & Irawan, 2019). Permasalahan terkait kinerja karyawan di PT SiCepat Ekspres Tangerang Petir berkaitan dengan kedisiplinan, di mana masih ditemukan beberapa pelanggaran meskipun aturan kerja telah ditetapkan. Beberapa permasalahan yang terjadi antara lain ketidakhadiran tanpa keterangan, tidak mengikuti briefing pagi, pulang lebih awal, bermalas-malasan di kantor, serta jam masuk dan keluar kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan.

Selain disiplin kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang optimal tidak muncul begitu saja tanpa adanya dorongan dan motivasi tertentu. Hasibuan (2017) mendefinisikan motivasi sebagai upaya dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar bekerja dengan efektif guna mencapai tujuan bersama. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam menjalankan tugasnya, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dengan adanya motivasi, individu akan lebih berusaha untuk mencapai tujuannya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian target kerja (Beno & Irawan, 2019).

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan interaksi yang baik antara individu dengan lingkungannya. Lingkungan yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja karyawan, sementara kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan rasa malas, kelelahan, dan menurunnya kinerja (Sedarmayanti, 2017). Berdasarkan pengamatan, kondisi lingkungan kerja di PT SiCepat Ekspres Tangerang Petir masih kurang nyaman, terutama dari aspek lingkungan fisik. Beberapa fasilitas dan sarana prasarana yang kurang memadai menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan (research gap) terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Rahayu & Indahingwati (2019) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut bertentangan dengan penelitian Muna & Isnowati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan. Selanjutnya,

penelitian Masdi & Rahayuningsih (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara Hasyim et al. (2020) menyatakan sebaliknya. Dalam hal lingkungan kerja, penelitian Budirianti, Agusdin, & Surati (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Akhiriani & Risal (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengisi kesenjangan penelitian (research gap) dengan memberikan analisis lebih mendalam mengenai peran disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor ekspedisi. Tujuan utama penelitian ini adalah memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi disiplin, motivasi, dan perbaikan lingkungan kerja. Novelty penelitian ini terletak pada pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan ketiga variabel ini dalam konteks industri ekspedisi yang semakin kompetitif.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Robbins & Judge (2018) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Dessler (2017) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Afandi (2018) 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hartatik (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

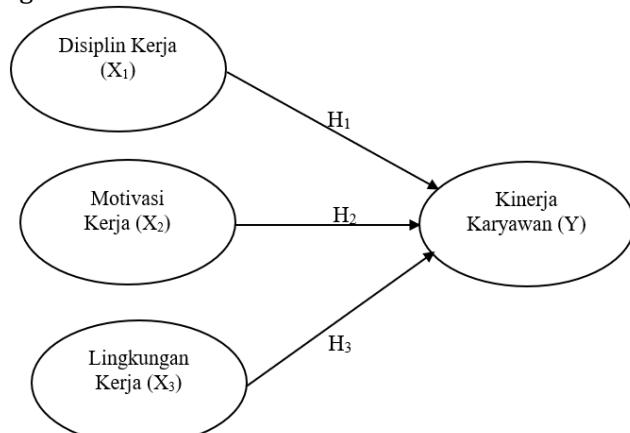
Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2018) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Lingkungan Kerja

Menurut Adi dan Soehari (2016), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Kasmir (2016) Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Kerangka Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Sicepat Ekspres yang berlokasi di Jl. HOS Cokroaminoto No.16B, RT.001/RW.004, Larangan Utara, Kec. Larangan, Kota Tangerang, Banten. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017). Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Sicepat Ekspres Tangerang Petir yang berjumlah 45 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 45 responden dengan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang utama dalam penelitian ini melalui metode survey untuk mendapatkan opini individu dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket/kuisisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) adalah metode analisis data yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten dalam suatu model penelitian. Dalam penelitian ini, penggunaan SEM-PLS memungkinkan analisis hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih komprehensif. Teknik ini memberikan hasil yang lebih robust dan fleksibel dalam mengevaluasi model teoritis serta membantu dalam pengambilan keputusan berbasis data.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Pengujian Convergent Validity

Tabel 1 Hasil pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Disiplin Kerja	DK1	0.784	Valid
	DK2	0.830	Valid
	DK3	0.904	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	DK4	0.890	Valid
	DK5	0.895	Valid
	DK6	0.892	Valid
	DK7	0.885	Valid
	DK8	0.848	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0.800	Valid
	MK2	0.792	Valid
	MK3	0.781	Valid
	MK4	0.889	Valid
	MK5	0.815	Valid
	MK6	0.904	Valid
	MK7	0.690	Valid
	MK8	0.735	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.644	Valid
	LK2	0.686	Valid
	LK3	0.938	Valid
	LK4	0.930	Valid
	LK5	0.952	Valid
	LK6	0.918	Valid
	LK7	0.893	Valid
	LK8	0.685	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0.908	Valid
	KK2	0.825	Valid
	KK4	0.858	Valid
	KK5	0.849	Valid
	KK6	0.887	Valid
	KK7	0.928	Valid
	KK8	0.866	Valid
	KK9	0.822	Valid
	KK10	0.707	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0, (2023)

Hasil dari pengujian convergent validity pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa semua indikator-indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading factor > 0.50.

Hasil Pengujian Discriminant Validity

Tabel 2 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Cross loadings)

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
DK1	0.784	0.424	0.311	0.584
DK2	0.830	0.417	0.217	0.573
DK3	0.904	0.406	0.324	0.640
DK4	0.890	0.373	0.326	0.656
DK5	0.895	0.393	0.338	0.675
DK6	0.892	0.403	0.358	0.692
DK7	0.885	0.528	0.556	0.798
DK8	0.848	0.520	0.537	0.753
MK1	0.315	0.800	0.487	0.602
MK2	0.316	0.792	0.505	0.605
MK3	0.242	0.781	0.509	0.513
MK4	0.456	0.889	0.785	0.670

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
MK5	0.511	0.815	0.619	0.659
MK6	0.399	0.904	0.737	0.705
MK7	0.503	0.690	0.631	0.539
MK8	0.483	0.735	0.666	0.569
LK1	0.157	0.433	0.644	0.488
LK2	0.213	0.614	0.686	0.562
LK3	0.508	0.730	0.938	0.793
LK4	0.481	0.763	0.930	0.754
LK5	0.408	0.723	0.952	0.693
LK6	0.408	0.715	0.918	0.683
LK7	0.350	0.662	0.893	0.653
LK8	0.337	0.459	0.685	0.408
KK1	0.655	0.696	0.723	0.908
KK2	0.608	0.675	0.695	0.825
KK4	0.656	0.601	0.637	0.858
KK5	0.604	0.589	0.632	0.849
KK6	0.710	0.599	0.634	0.887
KK7	0.682	0.752	0.651	0.928
KK8	0.697	0.661	0.672	0.866
KK9	0.672	0.665	0.636	0.822
KK10	0.702	0.581	0.582	0.707

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan nilai cross loading juga menunjukkan adanya discriminant validity yang baik oleh karena itu nilai korelasi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan nilai dengan konstruk lainnya. Sebagai ilustrasi pada indikator DK1 pada Disiplin Kerja memiliki nilai konstruk sebesar 0.784 yang lebih besar dari pada konstruk lainnya. Konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator diblok lain. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil cross loading tampak bahwa tidak terdapat permasalahan Discriminant Validity.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3 Hasil Pengujian Average Variant Extracted (AVE)

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Disiplin Kerja	0.751
2	Motivasi Kerja	0.646
3	Lingkungan Kerja	0.706
4	Kinerja Karyawan	0.726

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan pada tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) pada variabel dapat dilihat bahwa nilai AVE dari setiap variabel memiliki nilai diatas 0,50, maka tidak ada permasalahan convergent validity pada model yang telah diuji. Dengan demikian bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 4. Hasil Pengujian Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0.867			
Motivasi Kerja	0.504	0.804		
Lingkungan Kerja	0.440	0.773	0.840	
Kinerja Karyawan	0.782	0.762	0.766	0.852

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Dari Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari average variance extracted \sqrt{AVE} untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0.953	0.960	Reliabel
Motivasi Kerja	0.920	0.935	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.937	0.949	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.952	0.960	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Nilai R-Square

Tabel 6 Nilai R² Variabel Endogen

Variabel Endogen	R Square
Kinerja Karyawan	0,850

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Model pengaruh variabel laten independen (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan memberikan nilai R-square sebesar 0.850 termasuk dalam kategori tinggi, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 85% sedangkan 15% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

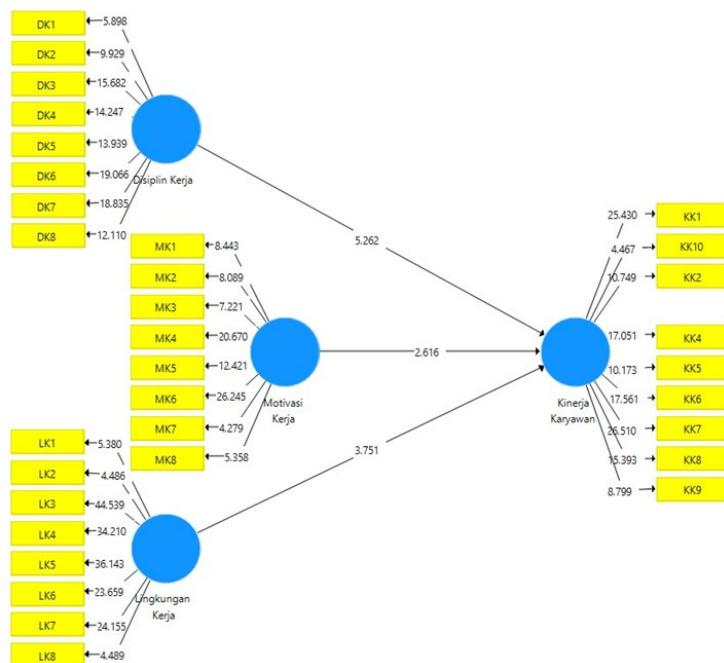
Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis

Jalur	Original Sample	T Statistics	P Values	Keputusan
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.509	5.262	0.000	Positif Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.214	2.616	0.009	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.377	3.751	0.000	Positif Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan ($OS = 0,509$) dengan konstruk atau variabel Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik pada pengaruh konstruk ini ialah $5,262 > 1,96$, dan nilai p – value $0.000 < 0.05$. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Diterima. Konstruk atau variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan ($OS = 0,214$) dengan konstruk atau variabel Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik pada pengaruh konstruk ini ialah $2,616 > 1,96$, dan nilai p – value $0.009 < 0.05$. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Diterima. Konstruk

atau variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan ($OS = 0,377$) dengan konstruk atau variabel Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik pada pengaruh konstruk ini ialah $3,751 > 1.96$, dan nilai $p - value 0.000 < 0.05$. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Diterima.



Gambar 2 Hasil Uji Bootstrapping

Berdasarkan pada gambar 2 menunjukkan bahwa hasil analisis T-statistik semua indikator dan konstruk memiliki nilai T-statistik $> 1,96$ dengan demikian secara keseluruhan hasil yang didapatkan dari uji ini bernilai positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa semua pengaruh yang terjadi adalah bersifat positif dan signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai original sample sebesar 0,509, Nilai t-statistik 5,262 > 1.96 , dan nilai $p - value 0.000 < 0.05$. Hal tersebut berarti semakin baik disiplin kerja maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya semakin buruk disiplin kerja maka akan terjadi penurunan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Sutrisno (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan kurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan, keterlambatan masuk kerja, pulang tidak sesuai waktu, dan karyawan sering mengulur pada waktu istirahat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Apabila perusahaan tidak berupaya dalam peningkatan disiplin kerja maka perusahaan akan mendapat kerugian dari adanya penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rahayu & Indahingwati (2019) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Beno & Irawan (2019) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis kedua (H_2) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai original sample sebesar 0,214. Nilai t-statistik $2,616 > 1.96$, dan nilai p - value $0.009 < 0.05$, Hal tersebut berarti semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya semakin buruk Motivasi Kerja maka akan terjadi penurunan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja yang ada pada karyawan. Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa para karyawan PT Sicepat Ekspres sangat membutuhkan motivasi, karenanya motivasi mempunyai peranan dalam meningkatkan gairah dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi maka karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Kusumayanti, Ratnasari, & Hakim (2020) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Aini & Ariefiantoro (2018) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Masdi, & Rahayuningsih (2020) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis ketiga (H_3) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai original sample sebesar $3,751 > 1.96$, dan nilai p - value $0.000 < 0.05$, Hal tersebut berarti semakin baik Lingkungan Kerja maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya semakin buruk Lingkungan Kerja maka akan terjadi penurunan Kinerja Karyawan.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada didalamnya. Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Zakiah, & Dwiridotjahjono (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Mochtar, Rohmatiah, & Mutmainah (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Lesmana & Damanik (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya cakupan sampel yang terbatas pada satu perusahaan atau sektor tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penggunaan metode kuantitatif dengan SEM-PLS dapat memberikan pemahaman yang terbatas terhadap faktor-faktor kualitatif yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk penelitian mendatang, disarankan memperluas cakupan sampel dengan melibatkan berbagai industri guna meningkatkan generalisasi hasil. Selain itu,

pendekatan kualitatif atau metode mixed-method dapat digunakan untuk menggali lebih dalam faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi hubungan antara disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Kesimpulan

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sicepat Ekspres. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Demikian pula, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan lingkungan kerja yang lebih baik, kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Daftar Pustaka

Adi, A.S.C., & Soehari, T.D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SIG. *Manajerial*, 9(2).

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Agung, M., Djunaidi, D., & Astutik, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 85.

Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli Di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi*, 16(4), 141–156.

Akhiriani, A.D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 27–36.

Ardita, I., Mochtar, I., & Rohmatiah, A. (2020). The Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at The Madiun City Land Office. *Journal of Applied Economics in Developing Countries*, 6(1), 14–22.

Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74.

Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Budirianti, B. L. R., Agusdin, & Surati. (2020). The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 174–184.

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (15th Edition)*. Boston: pearson.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Fitri, Y. R., Salfadri, & Sunreni. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. *Jurnal Matua*, 7(1), 6.

Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Squares : Konsep, Metode, dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS.5.0*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku.

Hartatik, P. I. (2018). *Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Laksana

Hasibuan, Malayu. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 58-69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada

Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30.

Kurniawati, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemic Covid-19. *Jurnal Ekobisman*, 6(2), 104–116.

Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.

Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Masdi, & Rahayuningsih, N. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 6(1), 59–68.

Maswani, M., Utami, E. P., & Nofiar, N. (2020). Analysis of The Effect of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation on Employee Performance at PT. Bayutama Teknik. *DIJEFA*, 1(2), 358–372.

Mathis, R. L., & J. Jackson. H. (2017). *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Salemba Empat. Jakarta.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT LKM Demak Sejahtera. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119-1130.

Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.

Rahayu, D. N. S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt starfood internasional. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(4), 1–16.

Rivai, V.Z.S., & Sagala, J.E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*, Jakarta : PT. Rajawali Pers

Robbins, S.P. & Judge. T.A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sakinah, Lailatus, & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt mitra bahagia citra medika. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(2), 1–15.

Sari, A. M., Ribhan, & Erlina. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 12(1), 372–382.

Sarnubi, & Hasyim. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Job Satisfaction and its Impact on the Performance of Government Employees. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 4(10), 56–65.

Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling, https://www.researchgate.net/publication/319669432_Partial_Least_Squares_Structural_Equation_Modeling, diakses pada tanggal 04 November 2022

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sucipto, I., Gunawan, A., & Kusumah, D. H. (2022). Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment : Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 1(3), 511–534.

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.

Tonga, A., & Huda, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Petroil Indonesia. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 3(1), 1–23.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo.

Widodo, S. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Zakiah, N. A., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 56–63