



fix-semhas muhammad vansa dimas pambudi

ID : 1b9f85b0292728fdc9fa466e859cceed6637b6bb



5%

Suspicious texts

File name : fix-semhas muhammad vansa dimas pambudi.txt

Original file size : 237.18 KB

Number of words : 7,817

Number of characters : 72503

Submitter : UMSIDA Perpustakaan

Submission date : April 2, 2026

Upload type : interface

analysis end date : April 2, 2026

### Summary (section 1/3)

Location of suspect texts in the document :



Included in the suspicious text score :



#### Similarities

<1%

Syntactics <1%

Semantics *Not measured*

Passages with similarities to sources found in different collections.



#### AI detection

5%

Texts with stylistically similar formulations to AI-generated text.

This rate is an indicator, not proof. Check with the author that he/she has mastered the knowledge mentioned in the document.



#### Unrecognized languages

0%

Passages in which some of the vocabulary used is not part of the language dictionary. This may be an attempt by the author to modify the text to make detection impossible.

## Not included in the percentage of suspicious texts :

### ” Texts between quotes

5%

Passages between quotation marks, often revealing a quotation.



## Similarities

<1%

Passages with similarities to sources found in different collections.

### Source with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations
1	 Pengaruh Laba Bersih, Arus Kas Operasi dan... <a href="https://doi.org/10.31004/irje.v5i4.3221">doi.org/10.31004/irje.v5i4.3221</a> 	<1%	



The Influence of Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance at Shopee Express Beji Pasuruan HUB. [Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Beji Pasuruan HUB].

Muhammad Vansa Dimas Pambudi<sup>1)</sup>, Hasan Ubaidillah <sup>\*,2)</sup> Dewi Andriani <sup>\*,3)</sup>

1) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstract. This study aims to examine the influence of motivation, work discipline, and job satisfaction on employee performance at Shopee Express Beji Pasuruan HUB. In an organization, employee performance is greatly influenced by internal and external factors that can increase productivity and work effectiveness. High work motivation encourages employees to work harder, work discipline ensures that tasks are carried out on time and according to procedures, and good job satisfaction can create an environment that supports employees to achieve optimal results. This study uses a quantitative approach with a survey method involving 100 employees at Shopee Express Beji Pasuruan HUB. Data were collected using a questionnaire that measured the variables of motivation, work discipline, job satisfaction, and employee performance. Data analysis was carried out using multiple linear regression to determine the relationship between these variables. The results of the study showed that motivation, work discipline, and job satisfaction significantly influenced employee performance. In particular, work motivation has a more dominant influence compared to work discipline and job satisfaction. This study provides important insights for Shopee Express Beji Pasuruan HUB management to improve these factors in order to improve overall employee performance.

Keywords. Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance, Shopee Express, Pasuruan.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Beji Pasuruan HUB. Dalam organisasi, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, kedisiplinan kerja memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan tepat waktu dan sesuai prosedur, serta kepuasan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 100 karyawan di Shopee Express Beji Pasuruan HUB. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur variabel motivasi, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan



dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen Shopee Express Beji Pasuruan HUB untuk meningkatkan faktor-faktor tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci. Motivasi, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Shopee Express, Pasuruan..

## PENDAHULUAN

Salah satu tantangan masa depan bagi karyawan adalah menciptakan organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin kompeten. Sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan kontribusi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada alat modern dan fasilitas yang memadai, tetapi lebih pada orang-orang yang melaksanakan tugas tersebut [1]. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau pendekatan yang digunakan untuk mengatur serta mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, dengan tujuan mengoptimalkan pencapaian kepentingan bersama antara organisasi, karyawan, dan masyarakat [2]. Hal tersebut terjadi karena apabila sumber daya manusia tidak mengalami pengembangan, maka perannya sebagai aset dapat berubah menjadi beban bagi perusahaan, sehingga organisasi sulit untuk berkembang. Oleh karena itu, saat ini SDM dipandang sebagai aset penting yang perlu mendapatkan pelatihan agar kemampuan dan kompetensinya terus meningkat [3]. Dengan adanya pengelolaan SDM, karyawan di perusahaan dapat lebih mudah menyelesaikan masalah yang muncul dan cepat beradaptasi dengan perubahan, baik yang berjalan dari dalam maupun luar [4]. Selain itu, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi memberikan pengaruh yang besar terhadap tatanan sosial dan politik di Indonesia, termasuk pola dan sistem komunikasi baik di wilayah perkotaan maupun pedesaan [5].

Teknologi informasi mengalami perkembangan dari waktu ke waktu dalam berbagai bidang dan memberikan dampak positif yang memudahkan aktivitas manusia. Salah satu contohnya adalah kegiatan belanja yang sebelumnya harus dilakukan secara langsung, kini dapat dilakukan secara daring melalui berbagai platform e-commerce seperti Shopee, Lazada, dan lainnya. Namun demikian, pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi juga menimbulkan dampak negatif, seperti munculnya perilaku menyimpang serta pergeseran etika, norma, dan nilai dalam kehidupan akibat penggunaan yang kurang bijaksana. Hal ini terjadi karena belanja online membuat proses transaksi menjadi sangat praktis, sehingga konsumen dimanjakan dengan kemudahan memesan barang, melakukan pembayaran, dan menerima barang di rumah hanya dengan beberapa sentuhan jari

[6]. Saat ini, internet dapat diakses kapan pun dan di mana pun. Kemudahan akses tersebut mendorong peningkatan aktivitas belanja daring, sehingga layanan pengiriman seperti Shopee Express menjadi salah satu pilihan utama konsumen karena dinilai lebih efektif dan efisien. Di wilayah Pasuruan sendiri, tersedia berbagai alternatif jasa pengiriman selain Shopee Express, antara lain JNT, JNE, JET, ITIKI, Wahana Logistik, dan ESL Express [7]. Selain itu, kedisiplinan dalam sebuah organisasi merupakan elemen yang sangat penting agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan tepat [8].

Motivasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap individu, karena pada dasarnya manusia memerlukan dorongan agar dapat bekerja secara lebih optimal. Pemberian motivasi menjadi salah satu upaya penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya [9]. Orang yang menjabat sebagai kepala, ketua, operator, serta pengembang strategi perusahaan bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan dan untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan [10]. Dalam upaya menegakkan kedisiplinan, diperlukan penerapan aturan dan sanksi. Aturan berfungsi sebagai pedoman dan arahan bagi karyawan agar tercipta kondisi kerja yang tertib dan teratur di dalam perusahaan, sedangkan sanksi diterapkan sebagai saran pembinaan untuk memperbaiki sikap disiplin karyawan agar mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan [11]. Kinerja pegawai dalam sebuah instansi sangat menentukan keberhasilannya. Sebagai kepala, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai berperan penting dalam menentukan kesuksesan suatu instansi. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas untuk mencapai target yang ditentukan [12]. Kepuasan kerja dalam perusahaan memengaruhi baik pekerja maupun perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap individu di mana banyaknya limbangnya yang diterima oleh pekerja sebanding dengan gajarnya yang dikerjakannya [13]. Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya melalui berbagai cara, terutama dengan melaksanakan program peningkatan kinerja karyawan, agar dapat mencapai kemajuan serta mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, perusahaan perlu mengarahkan dan mengawasi para pegawai agar seluruh potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal [14].

Shopee Express merupakan bidang usaha di bidang logistik dan pengiriman, yang menyediakan jasa pengiriman hemat, reguler dan jualan instan (di mana paket diusahakan sampai dalam tujuan 24 jam setelah pemesanan, di mana program itu bekerja sama dengan jejek online (Ojol). Shopee Express sudah tersebar ke semua pulau, bahkan desa-desa pelosok, salah satunya yaitu di Beji Pasuruan HUBI sendiri. Namun, masih terdapat beberapa wilayah yang belum terjangkau dan belum tersedia layanan pengiriman instan. Berdasarkan hasil survei awal, diketahui adanya pengaruh yang kuat antara motivasi, kerja sama, dan

Ikepuasan Ikerjal Iterhadap Ikinerjal Ipegawai. I Pegawai yang Imerasa Itermotivasi I dalam I menjalankan I tugas I dan I tanggung I jawabnya I cenderung I dapat I menyelesaikan I pekerjaan I dengan I lebih I mudah I dan I cepat, I serta I memperoleh I hasil I yang I lebih I optimal I dan I efisien. I Akan I tetapi, I secara I internal I ditemukan I bahwa I dalam I beberapa I bulan I terakhir I tingkat I kepuasan I kerjal I pegawai I masih I tergolong I rendah, I terutama I pada I posisi I kurir.

Dalam I penelitian I ini I peneliti I menemukan I hasil I bahwa I karyawan I pada I SHOPEE I Express I BEJEL I Pasuruan I HUB I perihal I motivasi I dari I latasan I sudah I terpenuhi, I perihal I kedisiplinan I kerjal I yang I dilakukan I karyawan I juga I telah I dilakukan I dengan I baik, I kinerja I karyawan I dilihat I dari I data I beberapa I bulan I yang I lalu I juga I bagus I dan I tidak I jelek, I bahkan I ketika I event I SHOPEE I yang I dimana I di I event I itu I paket I SHOPEE I sedang I meledak I seperti I event I Ramadhan I sale I dan I juga I event I tanggall I bulan I kembar I seperti I 3.3 I sale, I 4.4 I sale, I 5.5 I sale I juga I kinerja I karyawan I yang I dilakukan I cukup I bagus. Namun I ada I yang I kurang I memuaskan I dari I hasil I yang I diterima I para I rekan I rekan I kurir, I dikarenakan I produktivitas I menurun, I dari I segi I motivasi, I kedisiplinan, I dan I kinerja I sudah I terpenuhi, I namun I produktivitas I menjadi I menurun, I maka I dari I itu I dalam I penelitian I ini, I peneliti I akan I melakukan I penelitian I mengenai I faktor I lapal I yang I menjadi I produktivitas I menjadi I menurun.

Rumusan I Masalah I:

Apakah I motivasi I kerjal I berpengaruh I signifikan I terhadap I kinerja I karyawan I pada I SHOPEE I Express I BEJEL I Pasuruan I HUB?

Apakah I kedisiplinan I kerjal I berpengaruh I signifikan I terhadap I kinerja I karyawan I pada I SHOPEE I Express I BEJEL I Pasuruan I HUB?

Apakah I kepuasan I kerjal I berpengaruh I signifikan I terhadap I kinerja I karyawan I pada I SHOPEE I Express I BEJEL I Pasuruan I HUB?

Apakah I motivasi I kerja, I kedisiplinan I kerja, I dan I kepuasan I kerjal I berpengaruh I signifikan I terhadap I kinerja I karyawan I pada I SHOPEE I Express I BEJEL I Pasuruan I HUB?

Tujuan I Penelitian I I: I Penelitian I ini I ingin I melihat I dampak I dari I Motivasi I ( $X_1$ ), I Kedisiplinan I Kerjal I ( $X_2$ ), I dan I Kepuasan I Kerjal I ( $X_3$ ) I sebagai I faktor-faktor I independen I terhadap I Kinerja I Karyawan I ( $Y$ ) I yang I merupakan I variabel I dependen I di I SHOPEE I Express I BEJEL I Pasuruan I HUB. I Penelitian I ini I fokus I pada I pemahaman I tentang I hubungan I serta I peran I masing-masing I variabel I bebas, I baik I secara I sendiri I maupun I bersama-sama, I dalam I memengaruhi I kinerja I karyawan. I Diharapkan, I hasil I penelitian I ini I bisa I menjelaskan I bagaimana I ketiga I variabel I tersebut I memengaruhi I upaya I meningkatkan I kinerja I karyawan I di I lingkungan I kerjal I SHOPEE I Express I BEJEL I Pasuruan I HUB.

Kategori I SDGSI I: I Sesuai I dengan I kategori I SDGSI I 8 I (delapan) I menjamin I pekerjaan I yang I layak, I pertumbuhan I ekonomi I yang I berkelanjutan I dan I kesempatan I kerjal I yang I produktif I secara I menyeluruh I bagi I semua I orang

Idil Isegalal Iusia.

## II.I ILITERATURI IREVIEW

### Motivasi(X1)

Motivasi Iberasal Idaril Ibahasal ILatin I"movere" I yang Iberartil Imenggerakkan. I Motivasi I dapat I didefinisikan I sebagai I kondisi I internal I yang I mendorong I seseorang I untuk I bertindak, I membantu I mencapai I tujuan I tertentu, I dan I menjaga I minat I dalam I suatu I kegiatan. I Motivasi I merupakan I dorongan I yang I berasal I baik I dari I dalam I diri I maupun I dari I lingkungan I sekitar, I yang I tercermin I melalui I keinginan I dan I minat, I rangsangan I dan I kebutuhan, I harapan I serta I cita-cita, I serta I penghargaan I dan I rasa I hormat I [15]. I Sementara I itu, I istilah I lain I menyebutkan I bahwa I motivasi I berasal I dari I kata I bahasa I Inggris I "motivation," I yang I berarti I dorongan I atau I alasan I yang I mendorong I seseorang I untuk I melakukan I suatu I kegiatan I hingga I mencapai I tujuan I yang I diinginkan I [16]. I Beberapa I indikator I motivasi I kerja I sebagai I berikut I [17]: I

Kebutuhan I Fisiologis: I

Kebutuhan I fasilitas I untuk I menunjang I perkembangan I kinerja.

Pemberian I insentif, I ruang I transport, I insentif I setelah I memenuhi I target.

Kebutuhan I Penghargaan:

Reputasi, I penghargaan I nama I baik, I status I kemuliaan.

Pengakuan I atas I kinerja I dan I prestasi I kerja.

Kerja I: I lingkungan I kerja I yang I baik I dapat I membuat I pegawai I merasa I nyaman I dan I betah I berada I di I perusahaan, I baik I di I dalam I atau I di I luar I perusahaan.

Peluang I untuk I maju I dalam I karir I (Jenjang I Karir): I Jenjang I karir I yang I berawal I dari I yang I terbawah I hingga I proses I maju I naik I jabatan I sesuai I kinerja I dan I prestasi I yang I dilakukan.

Kedisiplinan I Kerja(X2)

Disiplin merupakan pemahaman dan keinginan individu untuk mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang lada [18]. Pemahaman ini mencerminkan sikap individu yang dengan sukarela mematuhi seluruh peraturan serta menyadari peran dan tanggung jawab yang dimilikinya [19]. Disiplin kerja juga dipahami sebagai usaha untuk mendorong karyawan agar mengikuti dan mematuhi peraturan serta pedoman kerja yang berlaku [20].

Indikator kedisiplinan kerja [21]

Ketepatan waktu: Jam kedatangan (Clock In) dan jam keluar (Clock Out) tepat waktu

Kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur: Taat dan patuh dengan semua peraturan perusahaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP).

Produktivitas dan kualitas kerja: Menembus target productivity harian, bulanan dan kualitas kerja yang bagus.

Perilaku dan sikap yang positif dan profesional: Bersikap yang baik dan profesional dalam bekerja.

Kepuasan kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dapat memengaruhi seseorang, baik mendukung maupun menghambat, dalam menjalankan pekerjaan serta berkaitan dengan kondisi pribadi mereka [14]. Kepuasan kerja menggambarkan sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk hubungan dan interaksi dengan atasan serta rekan-rekan kerjanya [12]. Beberapa indikator kepuasan kerja meliputi [22]:

Gaji: Jumlah upah yang diterima seseorang sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukannya, serta sejauh mana upah tersebut memenuhi kebutuhan dan dianggap adil.

Pekerjaan itu sendiri: Nilai kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan, kesesuaian pekerjaan dengan prosedur standar (SOP), serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target.

Rekan kerja: Teman-teman yang sering diajak bekerja sama, yang bisa membuat seseorang merasa nyaman atau sebaliknya.

Atasan: Orang yang memberikan arahan dan perintah, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja baik secara positif maupun negatif.

Promosi: Kesempatan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan, di mana adanya harapan atau peluang promosi bisa meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja: Kondisi fisik dan psikologis tempat bekerja. Karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, tingkat kepuasan tiap orang bisa berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang dianut masing-masing. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, begitulah juga sebaliknya.

Kinerja karyawan (Y)



Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, keseriusan, serta waktu yang digunakan [9]. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang dinilai dalam periode waktu tertentu berdasarkan standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [23]. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dinilai dari kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, kinerja dapat diartikan sebagai istilah yang menggambarkan seluruh aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu dengan standar tertentu. Hasil kerja karyawan dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan output yang dihasilkan dari berbagai fungsi atau indikator pekerjaan dalam periode tertentu. Dimensi dan indikator kinerja karyawan meliputi [24]:

**Kualitas Kerja:** Mengacu pada persepsi karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan pelaksanaan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

**Kuantitas Kerja:** Menunjukkan jumlah hasil pekerjaan yang dicapai, baik berupa unit kerja maupun siklus aktivitas yang telah diselesaikan. Penilaian aspek ini didasarkan pada persepsi karyawan terhadap volume pekerjaan dan hasilnya.

**Ketepatan Waktu:** Mengukur sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan, termasuk koordinasi hasil dan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya. Penilaian didasarkan pada persepsi karyawan mengenai kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu.

**Efektivitas:** Tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit sumber daya yang digunakan. Efektivitas kerja dinilai dari sudut pandang karyawan terkait penggunaan waktu dan kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan.

**Kemandirian:** Menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa tergantung pada bantuan atau arahan orang lain. Aspek ini diukur dari sejauh mana karyawan dapat bekerja secara mandiri.

Hubungan antar Variabel

Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya karena karyawan merasa lebih bersemangat, berdedikasi, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi [25]. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat

Produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja yang lebih tinggi karena mereka memiliki dorongan internal untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi yang kuat juga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga memperbaiki kinerja secara keseluruhan dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target perusahaan. Korelasi kuat antara motivasi dan kinerja karyawan juga telah dibuktikan secara statistik dengan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan positif yang signifikan [26]. Hubungan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan kedisiplinan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan [27]. Kedisiplinan yang tinggi mencerminkan ketaatannya karyawan terhadap aturan, jadwal kerja, dan tertib perusahaan sehingga menciptakan suasana kerja yang tertib dan terorganisir [28]. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, dan meminimalkan kesalahan yang dapat mengganggu kelancaran operasional. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara kedisiplinan dan kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan seorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerjanya [11].

Hubungan antara Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki dasar ilmiah yang kuat, di mana kepuasan kerja dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang dalam organisasi [29]. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, termasuk aspek lingkungan kerja, hubungan antar kolega, pengakuan, dan kompensasi yang diterima, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar serta produktivitas kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja menciptakan motivasi intrinsik yang positif yang memperkuat dedikasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya mendorong peningkatan hasil kerja karyawan [30]. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa ketidakpuasan dapat menimbulkan stres dan menurunkan performa, sehingga kepuasan kerja berperan sebagai penentu penting dalam mempertahankan kualitas dan konsistensi kinerja [25].

### III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif untuk menjelaskan hubungan antar variabel secara teratur dan jujur. Variabel yang dianalisis terdiri dari Motivasi ( $X_1$ ), Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas, serta Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Penelitian dilaksanakan di Shopee Express Beji Pasuruan HUBI dengan tujuan untuk memahami dampak variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian diharapkan bisa membantu dalam membangun strategi manajemen yang lebih baik untuk

Imeningkatkan efisiensi kerja di organisasi.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang terdapat dalam suatu wilayah tertentu dan memenuhi kriteria yang relevan dengan permasalahan penelitian [31]. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh karyawan Shopee Express Beji Pasuruan HUBI sebanyak 106 orang. Untuk pengambilan sampel, digunakan metode total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode ini, yang juga dikenal sebagai sampling jenuh, melibatkan pemilihan semua individu yang ada dalam populasi. Biasanya, ukuran sampel di atas 100 dianggap ideal, meskipun ukuran yang lebih kecil masih dapat diterima tergantung pada konteks dan latar belakang penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada seluruh 106 karyawan di lokasi penelitian. Metode survei ini berbasis sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden, dengan pengukuran menggunakan skala Likert lima poin, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Kurang Setuju, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber informasinya. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Forms kepada para karyawan di HUBI Shopee Express Beji Pasuruan, sedangkan data sekunder didapat dari berbagai literatur yang relevan, seperti jurnal dan sumber-sumber tepercaya lainnya.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif dilakukan dalam beberapa tahap statistik dengan bantuan program SPSS. Tahap pertama adalah uji validitas, yang bertujuan memastikan instrumen penelitian benar-benar mengukur variabel yang dituju. Uji ini menggunakan koefisien Product Moment Pearson dan nilai Corrected Item Total Correlation. Instrumen dianggap valid jika nilai r hitung sama dengan atau lebih besar dari r tabel. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menghitung nilai Cronbach Alpha untuk menilai tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen saat digunakan. Selain itu, analisis juga mencakup uji asumsi klasik seperti regresi linear berganda untuk melihat hubungan antarvariabel secara menyeluruh.

Kerangka Konseptual

Motivasi (X1)

Motivasi (X1)

H1

H1

H4

H4

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)

Kedisiplinan Kerja (X2)

Kedisiplinan Kerja (X2)

H2

H2

H3

H3

Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan Kerja (X3)

Gambar 11 Kerangka Konseptual  
Sumber: [1] Teori dan Hasil Penelitian  
Hipotesis

H1: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin "movere", yang berarti menggerakkan. Motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, membantu mencapai tujuan tertentu, dan menajagi minat dalam suatu kegiatan. Motivasi bisa muncul dari dorongan dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar, yang ditunjukkan melalui keinginan, minat, dorongan kebutuhan, harapan, serta impian, termasuk penghargaan dan rasa hormat. Sementara itu, dalam istilah lain, motivasi berasal dari bahasa Inggris "motivation", yang berarti dorongan atau alasan untuk melakukan suatu aktivitas hingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Variabel Indikator Keterangan Skala

Motivasi (X1) .Kebutuhan Fisiologis: 1) Kebutuhan fasilitas yang memadai sangat penting untuk menunjang perkembangan kinerja karyawan secara optimal. Fasilitas yang ada di Shopee Express Beji Pasuruan HUBI adalah WC, laptop, keranjang, keranjang wiremesh, karung, bublewarp, isolatip, alat tulis, gunting, dan perlengkapan lainnya. 2) Insentif diberikan kepada karyawan setelah mereka berhasil mencapai target yang telah ditetapkan. Pemberian insentif ini didapatkan setiap tanggal 15 di bagian kurir yang telah berhasil mengirim paket sebanyak 4770 paket bertujuan untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Ordinal

Kebutuhan Penghargaan: 1) Reputasi mencerminkan persepsi dan penilaian positif yang diterima seseorang atau suatu organisasi dari masyarakat luas berdasarkan tindakan, prestasi, dan integritas yang ditunjukkan. Penghargaan ini baik dan status kemuliaan merupakan bentuk pengakuan formal maupun informal atas reputasi tersebut, yang mengukuhkan posisi terhormat dan kehormatan di mata publik serta meningkatkan kepercayaan dan rasa hormat dari berbagai pihak. 2) Pengakuan atas kinerja merujuk pada penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja mereka yang telah mencapai atau melebihi target yang ditetapkan. Apresiasi kinerja ini biasanya dibagikan ke grup internal karyawan dengan beberapa data dari performansi karyawan di setiap harinya.

Lingkungan & Jengkal Karir 1) Lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan betah berada di perusahaan, baik di dalam atau diluar perusahaan. Alhamdulillahnya di Shopee Express Beji Pasuruan HUBI ini lingkungan kerjanya bagus, baik dari atas-bawah,

latasan-atasan, l hingga l bawahan-bawahan. 2) l jenjang l karir l yang l berawal l dari l yang l terbawah l hingga l proses l maju l naik l jabatan l sesuai l kinerja l dan l prestasi l yang l dilakukan. l di l SHOPEEL l EXPRESS l BEJIL l PASURUAN l HUBI l ini l terdapat l jenjang l karir l yakni l : l a. l IKURIR l MITRAL l IKURIR l DEDIKATED l (kurir l kontrak) b. l OPERATOR l HARIAN l LEPAS l OPERATOR l REGULER l OPERATOR l DEDICATED l SHIFT l LEAD l HUBI l LEAD.

Kedisiplinan l kerja

Disiplin l adalah l kesadaran l dan l kesediaan l seseorang l menaati l semua l peraturan l perusahaan l dan l norma-norma l sosial l yang l berlaku". l Kesadaran l adalah l sikap l seseorang l secara l sukarela l menaati l semua l peraturan l dan l sadar l akan l tugas l dan l tanggung l jawabnya.

Variabel Indikator Keterangan Skala

Kedisiplinan l Kerja l (X<sub>2</sub>) Ketepatan l waktu: l Jam l kedatangan l (Clock l in) l dan l jam l keluar l (Clock l Out) l tepat l waktu Jam l kedatangan l (Clock l In) l karyawan l tercatat l dan l dipantau l secara l tepat l waktu l sesuai l jadwal l yang l telah l ditetapkan l oleh l perusahaan. l Begitu l juga, l Jam l keluar l (Clock l Out) l karyawan l diawasi l agar l sesuai l dengan l waktu l pulang l yang l ditentukan l untuk l memastikan l kedisiplinan l dan l akurat l dalam l pencatatan l waktu l kerja. l di l SHOPEEL l EXPRESS l BEJIL l PASURUAN l CLOCK l In l dimulai l dari l jam l 05.00 l WIB l l 17.00 l WIB. Ordinal

l Kepatuhan l terhadap l aturan l dan l prosedur: l l Taat l dan l patuh l dengan l semua l aturan l perusahaan l sesuai l dengan l standar l Operasional l Prosedur (SOP).

Lingkungan l & l jenjang l karir 1) l Lingkungan l kerja l yang l baik l dapat l membuat l pegawai l merasa l nyaman l dan l betah l berada l di l perusahaan, l baik l di dalam l atau l di luar l perusahaan. 2) l jenjang l karir l yang l berawal l dari l yang l terbawah l hingga l proses l maju l naik l jabatan l sesuai l kinerja l dan l prestasi l yang l dilakukan.

Kepuasan l kerja l

Variabel Indikator l Keterangan Skala

Kepuasan l Kerja l (Y) Gaji 1) l Jumlah l pendapatan l yang l diperoleh l seseorang l dari l pelaksanaan l tugas l sesuai l dengan l kebutuhan l yang l dianggap l wajar. l Misalnya l Gaji l pokok. 2) l l l Jumlah l insentif l yang l diterima l seseorang l dari l pelaksanaan l kerja l yang l sesuai l dengan l kebutuhan l yang l adil. 3) l l l Keadilan l dari l lupah l gaji l yang l diterima l sesuai l dengan l beban l kerja Ordinal

Pekerjaan litul lsendiri 1) l lPekerjaanl lyangl lIdilakukanl lseorangl lmemiliki lnilail lyangl lmemuaskan. 2) l lPekerjaanl lyangl lIdilakukanl lsesuail lSOP. 3) l lPekerjaanl lyangl lIdilakukanl lselesai ltepatl lwaktul ldenganl ltargetl lyangl lditentukan. l lDil lShopeel lExpressl lBejil lPasuruanl lHUBI lmaksimall lpengirimanl lsampail ljaml l10l lmalam, l lDjikal ldiatasl ljaml ltersebutl lbelum lselesai lmalakal lIdijadwalkanl lulangl luntuk lIdirimil lkeesokanl lhari.

Rekanl lKerja 1) l lITemanl ltemanl lkerjal lyangl lbaik. 2) l lITemanl ltemanl lyangl lpedulil ldanl lsalingl lmengingatkanl ltugas. 3) l l lITemanl ltemanl lkerjal lyangl ltidakl lmenjatuhkanl ldemil lkepentinganl lpribadi. l l

Atasan 1) l lKemampuan lmemimpin ldanl lmemberikan larahanl lyangl l membimbingl ldanl lmemberikan lkeputusanl lyangl ltepat. 2) l lKemampuan lberkomunikasil ldanl lmendengarkan lbawahannya, l ldanl lmembangunl lkomunikasil l dual larah. l l 3) l lKemampuan lmemberikan lkepercayaanl ldanl ltanggungl ljawab., l ldanl lmemberikan l umpunl lbalik. 4) l lKemampuan lm memecahkan lmasalah.

Promosi 1) l lPromosil ljenjangl lkarir luntuk l karyawan. 2) l lMutasi, l lyaitul lPerpindahanl lkel lposisil lataul ljabatanl lyangl lberbeda, l lbaikl ldalam l satul lunitl lkerjal lataupunl lantar lunitl lkerja. l l 3) l lLoyalitas lkerja, l lyaitul lKesetiaanl lkaryawanl lterhadap lperusahaanl ldalam lbekerja. 4) l lKepuasan lkerjal ldanl lpengalamanl lkerjal ldalam ljumlahl lkerjal lyangl lrelevanl ldengan lbidangl lpekerjaan.

Lingkungan lKerja 1) l lLingkungan lkerjal lyangl lsehat, l ldimanal llingkunganl lkerjal ltidakl lsalingl lmenjatuhkan, l lnamunl lsalingl lmendukung. 2) l lLingkungan lkerjal lfisik, l lyangl lmempengaruhil lfisikl lkaryawanl lseperti l: l lPenerangan, l lsirkulasil ludara, l lkebersihan, l ltatal lletak, l lfasilitas, l lkeamanan, l ldanl ltingkatl lkebisingan. 3) l lLingkungan lkerjal lnonl lfisik, l lseperti lhubunganl lkerjal lantaral lkaryawanl ldanl llatasan, l lbudayal lorganisasi, l lpengakuanl ldanl lpenghargaan, l lpeluangl lpengembangan, l lkeadilan, l lkeseimbanganl lkerja-hidup. Kepuasan lkerjal l dapat l dipahamil lsebagai lperasaanl lyangl lmendukungl lataul lmenghambat l seseorangl ldalam lkaitannya l dengan l pekerjaan lsertal lkondisil lpribadi. l lSecara l umum, l lkepuasan lkerjal lmerupakan l sikapl lindividul lterhadap l tugasl lyangl ldilakukannya, l ltermasuk l hubunganl ldengan l rekanl lkerjal lataul llatasan.

### Kinerja lKaryawan

Kinerja lseorangl lpegawail l adalah lhasil l yang l diperoleh lindividul lsaat l menjalankan l tugas-tugasl lyangl ldiberikan l kepadanya. l lHal l ini l tergantung l pada l kemampuan, l lpengalaman, l ldedikasi, l l dan l waktu l yang l dimiliki.

### Variabel Indikator Keterangan Skala

Kinerja lKaryawan l(Y) Kualitas lKerja Kualitas lpekerjaan l yang l dihasilkan. l l Kesempurnaan l tugas l terhadap l keterampilanl l dan l kemampuanl lkaryawan. Ordinal

Kuantitas lKaryawan Banyaknya l paketl lyang l berhasil l dikirimkan l dalam l kurunl lwaktul l satul l hari l atau l satu l minggu. Total l paketl lyang l diproses

Idalaml Iperiodel Isatul Iharil lataul Isatul Iminggu. Kuantitasl Iyangl Idinilai Iberdasarkanl Ipandanganl Ikaryawanl Iterhadapl Ivolumel Itugasl Iyangl Idiberikanl Idanl Ihasil lpelaksanaannya.

Ketepatanl IWaktu Suatul Iaktivitasl Idiselesaikanl Ipadal Iwaktul Iyangl Itelahl Iditentukan, IImengingatl Ibagaimanal Ikoordinasil Iberpengaruhl Iterhadapl Ihasilnya. Menggunakanl Iwaktul Iyangl ladal Idenganl Isebaiknyal Iuntukl Ikegiatanl Ilainnya. Waktul Iyangl Itepatl Idiukurl Iberdasarkanl Ipandanganl Ikaryawanl Imengenail Iaktivitasl Iyangl Itelahl Idiselesaikanl Idaril lawall Ihinggal Iakhir.

Efektifitasl IKerja Organisasil Imengoptimalkanl Ipemanfaatanl Isumberl Idayal Isepertil Itenagal IKerja, IIdana, IIdanl Iteknologil Igunal Imeningkatkanl Iperformal Isetiapl Iunitl Iyangl Imenggunakannya. Karyawanl Imenilai Iseberapa l efektifl Imerekal Ibekerjal Iberdasarkanl Ipersepsil Iterhadapl Icaral Ipenggunaanl Iwaktul Idalaml Imenyelesaikanl Itanggungl Ijawabnya. Efektivitasl Idapatl Idiartikanl Isebagai Ikemampuanl Idalaml Imenyelesaikanl Itugas-tugasl Iyangl Idipercayakanl Iolehl Iorganisasil Idenganl Ibaik.

Kemandirianl Tingkatl Ikemampuanl Ikaryawanl Iuntukl Imenjalankanl Itugasnyal Itanpa Iperlu l Ibantuanl Iataul Iarahanl Idaril Iorangl Ilain. Kemandirianl Iberdasarkanl Ipandanganl Ikaryawanl Isaatl Imerekal Imelaksanakanl Itanggungl Ijawabl Imereka. Kemandirianl Idalaml Imetodel Iyangl Idigunakanl Iolehl Ikaryawanl Iuntukl Imengatasl Itugasl Idanl Imasalahl Iyangl Imuncul.

Hasil Idanl IPembahasan

Hasil

Ujil IValiditas

Tabell I1.1 IUjil IValiditas

Variabel Indikator Standartl IError Outerl ILoading Ket

Motivasil I(X1) X1.1 0,05 0,000 Valid

X1.2 0,05 0,000 Valid

X1.3 0,05 0,000 Valid

X1.4 0,05 0,000 Valid

X1.5 0,05 0,000 Valid

X1.6 0,05 0,000 Valid

Kedisiplinanl IKerjal I(X2) X2.1 0,05 0,000 Valid

X2.2 0,05 0,000 Valid

X2.3 0,05 0,000 Valid

X2.4 0,05 0,000 Valid

X2.5 0,05 0,000 Valid

X2.6 0,05 0,000 Valid

X2.7 0,05 0,000 Valid

Kepuasanl IKerjal I(X3) X3.1 0,05 0,000 Valid

X3.2 0,05 0,000 Valid

X3.3 0,05 0,000 Valid

X3.4 0,05 0,000 Valid

X3.5 0,05 0,000 Valid

X3.6 0,05 0,000 Valid

Kinerja Karyawan (Y1) Y.1 0,05 0,000 Valid  
Y.2 0,05 0,000 Valid  
Y.3 0,05 0,000 Valid  
Y.4 0,05 0,000 Valid  
Y.5 0,05 0,000 Valid

Sumber: Output SPSS24.0

Hasil uji validitas pada tabel 11 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Motivasi (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y1) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  loading yang memenuhi kriteria validitas serta standar error yang konsisten pada tingkat 0,05, sehingga setiap indikator mampu mengukur variabelnya masing-masing secara akurat. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena telah terbukti memiliki kemampuan yang baik dalam merepresentasikan konstruk yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 12.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Cronbach's Alpha

Motivasi (X1) 0,748 Valid

Kedisiplinan Kerja (X2) 0,751 Valid

Kepuasan Kerja (X3) 0,799 Valid

Kinerja Karyawan (Y) 0,750 Valid

Sumber: Output SPSS24.0

Hasil uji reliabilitas pada tabel 12 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian, yaitu Motivasi (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai tersebut menandakan bahwa setiap variabel memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga pernyataan-pernyataannya mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 13.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N 100

Normal Parameters, b Mean .0000000

Std. Deviation 1.15627235

Most Extreme Differences Absolute .112

Positive .089

Negative -.112

Test Statistic .112

Asymp. Sig. (2-tailed) .067c

a. Uji t-Test distribusi normal.

b. Uji F-Calculated from data.

c. Uji Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS24 (2025)

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,067, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual pada model regresi terdistribusi secara normal, karena tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal. Selain itu, nilai mean residual sebesar 0,0000000 dan penyimpangan ekstrem yang masih dalam batas wajar semakin memperkuat bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Linieritas

Tabell 4. Uji Linieritas

Coefficientsa

Model Collinearity Statistics

Tolerance VIF

1 Motivasi .391 2.561

Kedisiplinan\_Kerja .451 2.215

Kepuasan\_Kerja .481 2.079

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Output SPSS24 (2025)

Tabell 4 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF untuk variabel Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, yaitu masing-masing 2,561 untuk Motivasi, 2,215 untuk Kedisiplinan Kerja, dan 2,079 untuk Kepuasan Kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi, sehingga setiap variabel bebas dapat digunakan secara simultan tanpa saling memengaruhi secara berlebihan. Dengan demikian, model dinyatakan layak untuk analisis regresi karena memenuhi asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 11. Scatter Plot

Sumber: Output SPSS24 (2025)

Scatterplot tersebut menunjukkan hubungan antara nilai prediksi terstandarisasi dengan residual terstandarisasi dalam model regresi untuk variabel Kinerja Karyawan. Pola sebaran titik terlihat acak dan tidak

Mem bentuki polal tertentu seperti garis lurus, lengkungan, atau pengelompokan yang teratur yang menandakan bahwa asumsi heteroskedastisitas tidak dilanggar. Dengan sebaran yang menyebar secara merata di atas maupun di bawah langkah nol pada sumbu residual, dapat disimpulkan bahwa variansi residual bersifat konstan (homoskedastis). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi kestabilan variansi, sehingga analisis regresi yang digunakan dinilai layak dan dapat diandalkan.

Uji Linieritas

Tabell 15.1 Uji Linieritas

ANOVA Table

Sum of Squares df Mean Square F Sig.

Kinerja\_Karyawan \* Kepuasan\_Kerja Between Groups (Combined) 107.816 6 17.969 8.838 .000

Linearity 84.335 1 84.335 41.477 .000

Deviation from Linearity 23.481 5 4.696 2.310 .050

Within Groups 189.094 93 2.033

Total 296.910 99

Sumber: Output SPSS24i (2025)

Hasil uji linearitas pada tabel 15 menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi pada bagian Linearity yang sebesar 0,000, yang berada di bawah nilai batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai Deviation from Linearity sebesar 0,050 berada tepat di ambang batas, namun masih dapat diterima karena tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang signifikan dari asumsi linearitas.

Uji Hipotesis

Uji TI ( Parsial)

Tabell 16.1 Hasil Uji TI

Coefficients a

Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig.

B Std. Error Beta

1 (Constant) 3.416 1.855 1.842 .009

Motivasi .460 .146 .407 3.735 .000

Kedisiplinan\_Kerja .530 .135 .397 3.914 .000

Kepuasan\_Kerja .532 .133 .398 3.647 .005

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Output SPSS24i (2025)

Hasil uji TI pada tabel 16 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi tercatat memiliki nilai TI sebesar 3,735 dengan signifikansi 0,000, yang menandakan

Ipengaruhl Ipositifl Idanl Isignifikan;l Isemakinl Itinggil Imotivasil Ikaryawan,l Isemakinl Imeningkatl Ikinerjanya.l IKedisiplinanl IKerjal Ijuga Imenunjukkanl Ipengaruhl Ikuatl Idenganl Inilail Itl I3,914l Idanl Isignifikansil I0,000,l Imenegaskanl Ibahwal Ikedisiplinanl Imerupakanl Ifaktorl Ipentingl Idalaml Imendorongl Ikinerja.l ISelainl Iitu,l IKEpuasanl IKerjal Imemilikil Inilail Itl I3,647l Idenganl Isignifikansil I0,005,l Imenunjukkanl Ipengaruhl Ipositifl Idanl Isignifikanl Iterhadapl IKinerjal IKaryawan;l Isemakinl Itinggil Ikepuasanl Ikerja,l Isemakinl Itinggil Ipulal Ikinerjal yangl Idicapai.

Hasil Iujil IFI I(Simultan)

Tabell I7.l IHasil Iujil IF

ANOVAa

Model Suml Iofl ISquares df Meanl ISquare F Sig.

1 Regression 164.550 3 54.850 39.783 .000b

Residual 132.360 96 1.379

Total 296.910 99

a.l IDependentl IVariable:l IKinerja\_Karyawan

b.l IPredictors:l I(Constant),l IKEpuasan\_Kerja,l IKedisiplinan\_Kerja,l IMotivasi

Sumberl I:l IOutputl ISPSS24l Idiolahl I2025

Hasil Iujil IFI Ipadal ITabell I7l Imenunjukkanl Ibahwal Imodell Iregresil yangl Imelibatkanl Ivariabell IMotivasi,l IKedisiplinanl IKerja,l Idanl IKEpuasanl IKerjal Isecara Isimultanl Imemilikil Ipengaruhl yangl Isignifikanl Iterhadapl IKinerjal IKaryawan.l IHall linil Iditunjukkanl Iolehl Inilail IFI Isebesarl I39,783l Idenganl Isignifikansil I0,000,l yangl Iberadal Ijauh IIdil Ibawahl Ibatasl I0,05.l IArtinya,l Iketigal Ivariabell lindependenl Itersebutl Isecara Ibersama-samal Imampul Imenjelaskanl Ivariasil yangl Iterjadil Ipadal IKinerjal IKaryawanl Isecara Isignifikan.l ISelainl Iitu,l Idenganl Inilail IMeanl ISquarel IRegressionl yangl Ijauh Ilebihl Ibesarl Idibandingkanl IMeanl ISquarel IResidual,l Idapatl Idisimpulkanl Ibahwal Imodell Iregresil linil Imemilikil Ikemampuanl Iprediktifl yangl Ikuatl Idanl Ilayakl Idigunakanl Idalaml Ipenelitian.

Ujil IKoefisienl IDeterminasi

Tabell I7.l IHasil IKoefisien

Modell ISummaryb

Model R RI ISquare Adjustedl IRI ISquare Std.l IErrorl Iofl Ithel IEstimate

1 .744a .554 .540 1.174

a.l IPredictors:l I(Constant),l IKEpuasan\_Kerja,l IKedisiplinan\_Kerja,l IMotivasi

b.l IDependentl IVariable:l IKinerja\_Karyawan

Sumberl I:l IOutputl ISPSS24l Idiolahl I2025

Tabell IModell ISummaryl Imenunjukkanl Ibahwal Inilail IRI Isebesarl I0,744l

Imengindikasikanl Iadanya Ihubunganl yangl Ikuatl Iantara Ivariabell IMotivasi,l

IKedisiplinanl IKerja,l Idanl IKEpuasanl IKerjal Isecara Isimultanl Iterhadapl IKinerjal

IKaryawan. INilai IRI ISquarel yang Idiperolehl Isebesarl I0,554l Imengindikasikanl Ibahwal Isebesarl I55,4%l Iperubahanal IKinerjal IKaryawanal Imampul Idijelaskanal Iolehl Itigal Ivariabell lindependenl yangl Idigunakanl Idalaml Ipenelitianl lini,l Isementaral I44,6%l Ilainnyal Idipengaruhil Iolehl Ifaktor-faktorl Ilainl yangl Itidakl Idimasukkanl Idalaml Imodel. INilai IAdjustedl IRI ISquarel Isebesarl I0,540,l yangl Itelahtl Imenyesaikanl Idenganl Ijumlahl Ivariabell Iprediktor,l Imenunjukkanl Ibahwal Imodell Ipenelitianl Imasihl Imemilikil Idayal Ijelasl yangl Icukupl Ibaik. IDil Isampingl Iitu,l Inilai IStd. IErrorl Iofl Ithel IEstimatel Isebesarl I1,174l Imenandakanl Ibahwal Itingkatl Ikesalahanal Idalaml Imemprediksil Ivariabell Idependenl Irelatifl Irendahl Idanl Imasihl Iberadal Ipadal Ibatasl yangl Idapatl Iditerima. ISecaral Ikeseluruhan,l Imodell linil Imemilikil Ikemampuanl yangl Icukupl Ikuatl Idalaml Imenjelaskanl Idanl Imemprediksil IKinerjal IKaryawan.

## Pembahasan

Pengaruhl IMotivasil Iterhadapl IKinerjal IKaryawan.

Hasil Ianalisisl Idatal Imenunjukkanl Ibahwal Imotivasil Imemilikil Ipengaruhl Ipositifl Idanl Isignifikanl Iterhadapl Ikinerjal Ikaryawanal Idil IShopeel IExpressl IBejil IPasuruanl IHUB. IHall linil Iterjadil Ikarenal Imotivasil Iberfungsil Isebagai Ienergil linternall yangl Imendorongl Ikaryawanal Iuntukl Imencapail Itargetl Ikerjal yangl Itelahtl Iditetapkanl Idalaml Isisteml Ioperasionall IShopeel yangl Iserbal Icepat,l Iterukur,l Idanl Iberbasisl Iteknologi. IDalaml Ikonteksl IShopeel IExpress,l Itingginyal Ituntutanl Ikecepatanl Ipengiriman,l Iketepatanl Ipemrosesanl Ipaket,l Isertal Itekananl Itargetl Iharianl Imenuntutl Ikaryawanal Iuntukl Imemilikil Idoronganl Ikerjal yangl Ikuatl Iagarl Imampul Iberadaptasil Idanl Itetapl Iproduktif. ISemakinl Itinggil Imotivasil yangl Idimilikil Ikaryawan,l Isemakinl Ibesarl Ipulal Ikesediaanl Imerekal Iuntukl Ibekerjal Isecaral Idisiplin,l Ifokus,l Idanl Ibertanggungl Ijawab,l Isehinggal Ikinerjal Ioperasionall Imenjadil Ilebihl Ioptimal. IMotivasil yangl Ikuatl Itidakl Ihanyal Imeningkatkanl Isemangatl Ikerja,l Itetapil Ijugal Imemengaruhil Icaral Ikaryawanal Imenyelesaikanl Ipekerjaanl Isecaral Ilebihl Iefisien,l Imeminimalkanl Ikesalahanal Isertal Imenjagal Ikonsistensil Ikualitasl Ilayanan. IDaril Ihasil Ikuisionerl yangl Itersebarl Ijugal Imenunjukkanl Ibahwal Iindicatorl IPemberianl IInsentif,l Iuangl Itransport,l Iinsentifl Isetelahtl Imemenuhil Itargetl Imenjadil Iindicatorl yangl Ipalingl Ibanyakl Idipilih Iolehl Iresponden.

Implementasil Ihubunganl Iantarl Imotivasil Idanl Ikinerjal Ikaryawanal Idil IShopeel IExpressl IBejil IPasuruanl IHUBl Itercerminl Idaril Iberbagail Istrategil Imanajemenl Idalaml Imenumbuhkanl Imotivasil Ikerja,l Isepertil Ipemberianl Iinsentifl Iberbasisl Ipencaapaianl Itargetl, Isisteml Ipenilaianl Ikinerjal yangl Itransparanl Imelalui Iplatforml Idigital,l Ipenghargaan Ilatasl Iprestasil Ikerja,l Isertal Ipenciptaanl Ilingkunganl Ikerjal yangl Imendukungl Isecaral Ifisikl Imaupunl Ipsikologis. IPendekatanl linil Iselarasl Idenganl Ibudayal Ikerjal Idigitall IShopeel yangl Imenekankanl Ipadal Idata-drivenl Iperformance,l Ikecepatan,l Idanl Iakuntabilitasl Iindividu. IMelalui Isisteml Ikerjal Iberbasisl Iaplikasil Idanl Itargetl Ireal-time,l Ikaryawanal Iterdorongl Iuntukl Ibekerjal Ilebihl Iterstrukturl Idanl Iberorientasil Ihasil,l Ikarenal Isetiapl Icapaianl Ikinerjal Idapatl Idipantau Idanl Idievaluasil Isecaral Ilangsung. IBudayal Ikerjal Idigitall Itersebutl Imembentukl Ipolal Ikerjal yangl Ikompetitifl Inamunl Ikolaboratif,l Idil Imanal Ikaryawanal yangl Itermotivasil Iakanl

Lebih cepat beradaptasi dengan teknologi dan perubahan sistem operasional. Dampak positif dari pengelolaan motivasi ini terlihat pada meningkatnya kecepatan dan ketepatan proses pengiriman, menurunnya tingkat absensi, serta meningkatnya kepuasan pelanggan sebagai pengguna layanan Shopee Express. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [25] dan [26] yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa kedisiplinan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Beji Pasuruan HUB. Hal ini disebabkan karena kedisiplinan merupakan fondasi utama dalam menjalankan sistem kerja logistik Shopee yang berbasis kecepatan, ketepatan, dan integrasi teknologi digital. Dalam konteks Shopee Express, setiap tahapan operasional mulai dari sortir, scanning, hingga pengiriman memiliki batasan waktu dan standar prosedur yang ketat serta terhubung langsung dengan sistem digital. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki disiplin tinggi, seperti hadir tepat waktu, mengikuti alur kerja sesuai SOP, dan mematuhi aturan operasional, akan lebih mampu menjaga kelancaran proses kerja secara keseluruhan. Kedisiplinan yang konsisten membantu meminimalkan kesalahan input data, keterlambatan pengiriman, dan penumpukan paket, sehingga kinerja individu maupun tim menjadi lebih optimal. Secara empiris, hal ini tercermin dari meningkatnya produktivitas kerja dan terjaganya kualitas layanan yang dirasakan langsung oleh pelanggan. Dari kuisioner yang tersebar juga menunjukkan bahwa indikator yang paling banyak dipilih oleh responden adalah ketepatan waktu, di mana para karyawan dianjurkan untuk tetap waktu dalam mengirimkan paket-paket.

Implementasi kedisiplinan kerja di Shopee Express Beji Pasuruan HUB terlihat nyata dalam aktivitas operasional sehari-hari yang menerapkan budaya kerja digital secara ketat dan terukur. Manajemen memanfaatkan sistem absensi berbasis teknologi, pemantauan kinerja real-time, serta evaluasi berkala untuk memastikan setiap karyawan bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Melalui mekanisme ini, kedisiplinan tidak hanya dibangun melalui pengawasan langsung, tetapi juga melalui kesadaran karyawan akan transparansi kinerja yang tercatat dalam sistem. Budaya kerja digital di Shopee menuntut karyawan untuk bekerja secara presisi, cepat beradaptasi, dan bertanggung jawab terhadap setiap proses yang dilakukan, karena setiap keterlambatan atau kesalahan dapat langsung berdampak pada rantai distribusi secara keseluruhan. Dampak dari penerapan kedisiplinan kerja ini terlihat pada meningkatnya ketepatan waktu pengiriman, berkurangnya kesalahan operasional, serta meningkatnya kepuasan pelanggan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [27] dan [11] yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruhl IKeuasanl IKerjal lterhadapl IKinerjal IKaryawan.

Hasill lanalisisl ldata lmengungkapkannl lbahwal lkeuasanl lkerjal lmemberikanl lpengaruhl lpositifl ldanl lsignifikanl lterhadapl lkinerjal lkaryawanl lidil lShopeel lExpressl lBejil lPasuruanl lHUB.l lKondisil ltersebutl lmuncul lKarenal lkeuasanl lkerjal lmembentukl lsikap lpsikologis lyangl lpositifl lsehinggal lkaryawanl lterdorongl luntukl lbekerjal lsecara llebih lterlibat,l lbertanggung ljawab,l ldanl lfokus ldalam lmenghadapl lsistem loperasionall lShopeel lyangl lmenuntutl lkecepatan,l lketepatan,l lserta lkonsistensil ltinggi.l lidil llingkungannl lShopeel lExpress,l lkaryawanl lharus lmemenuhil ltargetl lpengirimanl lharian,l lberadaptasil lidengan lpenggunaanl lsistem ldigital lsecara lterus-menerus,l lserta lbekerjal lidil lbawah ltekanan lwaktu lyang lketat.l lApabilal lkaryawan lmerasa lpuas lterhadap llingkungannl lkerja,l lsistem lkompensasi,l ldan lhubungannl lkerja lyang lterjalin,l lmereka lcenderung lampil lmengelolal ltekanan ltersebutl lidengan lcaral lyang llebih lproduktif.l lKeuasanl lkerja ljugal lmenumbuhkannl lrasal lmemilikil lterhadap lorganisasi,l lyang lmendorong lkaryawan luntuk lmelaksanakannl ltugas lsecara llebih lcermat,l lefisien,l ldan lberorientasil lpadal lmutu llayanan.l lSecara lempiris,l lhal linil lmenjelaskan lmengapa ltingkat lkeuasanl lkerja lyang ltinggil lberkaitannl lerat lidengan lpeningkatan lproduktivitas,l lketepatan lalurl lkerja,l lserta lkinerjal lkaryawan lsecara lkeseluruhannl lidil lShopeel lExpressl lBejil lPasuruanl lHUB.l lHasil lpenyebaran lkuesionerl ljugal lmenunjukkan lbahwal lindikato l gaji lmenjadi l aspek l yang lpaling ldominan lidipilih loleh lrespondennl lidalam l mencerminkan lkeuasan lkerja.

Penerapan lpengaruhl lkeuasanl lkerja lterhadap lkinerjal lkaryawan lidapat lidiamatil lsecara llangsung lidalam laktivitas loperasionall lharian lidil lShopeel lExpressl lBejil lPasuruanl lHUB lsebagai lbagian lidari llingkungannl lkerja lberbasis lidigital.l lManajemennl lmenerapkan lsistem lkerja lyang lididukung lteknologi lsecara ltransparan,l lmulail lidari lpendistribusian ltugas lmelalui laplikasi,l lpemantauannl lkinerjal lsecara lreal-time,l lhinggal lpemberian l umpan lbalik l yang lcepat l dan lterstruktur.l lSistem linil lmenciptakan lkejelasan lperan lserta lstandarl lkerja l yang ljelas,l lsehinggal lmeningkatkan lrasal laman lidan lkeuasan lkaryawan.l lSelain l itu,l lbudaya lkerja lidigital lShopeel l yang lmenekannal lkolaborasi,l lkecepatan lrespon,l l dan lpencapaian ltargetl lturut lmendorong lkommunikasil l yang l lebih lefektif lantar ltim.l lKaryawan l yang lmerasa lpuas lumumnyal lmenunjukkan ltingkat lkomitmen lidan lloyalitas l yang l lebih ltinggi,l l yang ltercermin lidari lberkurangnya lkesalahan loperasional,l lmeningkatnyal lkecepatan lserta lketepatan lpengiriman,l lserta lterjaganyal l stabilitas l sumber lidaya lmanusia lmelalui lpenurunan ltingkat lturnover lidan l absensi.l lHasil lpenelitian linil lsejalan lidengan lpenelitian lidari l[29] l yang lmenyatakan lbahwal lkeuasan lkerja lberpengaruh lpositif lidan lsignifikan lterhadap lkinerjal lkaryawan.

Pengaruh lsimultan lidari lmotivasi,l lkedisiplinan lkerja,l l dan lkeuasan lkerja lterhadap lkinerjal lkaryawan.

Pengaruh lsimultan lidari lmotivasi,l lkedisiplinan lkerja,l l dan lkeuasan lkerja lterhadap lkinerjal lkaryawan lidil lShopeel lExpressl lBejil lPasuruanl lHUB

Menunjukkan keterkaitan yang kuat dan signifikan. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, ketigal variabel linil secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan. Motivasi menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias dan menunjukkan komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kedisiplinan kerja berperan dalam menjaga keteraturan pelaksanaan tugas melalui ketepatan waktu, konsistensi, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur operasional, sehingga aktivitas kerja dapat berlangsung secara efektif dan sistematis. Sementara itu, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan turut memberikan dampak positif terhadap meningkatnya loyalitas dan rasa tanggung jawab, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan produktivitas serta mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya di lingkungan kerja. Kombinasi ketigal faktor linil secara bersama-sama memperkuat fondasi kinerja karyawan di Shopee Express Beji Pasuruan HUB, sehingga target pengiriman dan pelayanan dapat terpenuhi secara efisien sesuai standar perusahaan e-commerce terkemuka.

## Kesimpulan

Kesimpulan penelitian linil menegaskan bahwa motivasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Beji Pasuruan HUB, di mana peningkatan ketigal faktor tersebut secara langsung berkorelasi dengan optimalisasi produktivitas, ketepatan waktu pengiriman, pengurangan kesalahan operasional, serta peningkatan loyalitas dan komitmen tim dalam menghadapi tuntutan logistik e-commerce yang dinamis. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi berperan dalam menjangal semangat kerja dan komitmen karyawan dalam aktivitas operasional sehari-hari, kedisiplinan kerja memastikan keteraturan pelaksanaan tugas serta kepatuhan terhadap tanggung jawab yang telah ditetapkan, sedangkan kepuasan kerja memperkuat rasa keterikatan terhadap organisasi dan berkontribusi pada penurunan tingkat absensi maupun turnover. Kombinasi ketigal faktor tersebut secara simultan membentuk dasar kinerja karyawan yang stabil dan berkelanjutan di hub distribusi. Penerapan di lapangan, seperti pemberian insentif berbasis kinerja, pengawasan disiplin yang konsisten, pelaksanaan pelatihan secara berkala, serta pengembangan komunikasi yang terbuka, terbukti mampu meningkatkan efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan profesionalisme tim. Temuan linil selaras dengan hasil penelitian sebelumnya di sektor logistik yang menegaskan peran signifikan motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja terhadap efektivitas



[10]A.I IA.I IQalbia,I IA.I ISutrisna,I IS.I IP.I I Lestari,I IF.I IEkonomi,I ID.I IBisnis,I landl IU.I IPerjuanganl ITasikmalaya,I I“Pengaruhl IKompensasil Idanl IDisiplinl I Kerjal I terhadapl IKinerjal IKurirl IShopeel IExpressl ICiamis,”I IJ.I Iilm.I IMultidisiplin,I Ivol.I I1,I Ino.I I12,I Ipp.I I4295–4298,I I2024.

[11]K.I IM.I ISilitongal landl IS.I IP.I IFaddila,I I“Peranl IKedisiplinanl I Kerjal I untukl I Meningkatkanl IKinerjal IKaryawanl IPadal IPTl IHaruml IMajul IMapanl IKarawang,”I IJ.I IEcon.,I Ivol.I I2,I Ino.I I7,I Ipp.I I1584–1594,I I2023,I Idoi:I I10.55681/economina.v2i7.653.

[12]A.I INurhandayani,I I“Pengaruhl ILingkunganl I Kerja,I IKepuasanl I Kerja,I Idanl IBebanl I Kerjal I terhadapl IKinerja,”I IJ.I IEkon.I Idanl IBisnisl IDigit.,I Ivol.I I1,I Ino.I I2,I Ipp.I I108–110,I I2022,I Idoi:I I10.58765/ekobil.v1i2.65.

[13]A.I IA.I ISaputra,I I“Pengaruhl IKompensasi,I ILingkunganl I Kerjal Idanl IBebanl I Kerjal I terhadapl IKeputusanl I Kerjal IKaryawan,”I ITechnomedial IJ.,I Ivol.I I7,I Ino.I I1,I Ipp.I I68–77,I I2021,I Idoi:I I10.33050/tmj.v7i1.1755.

[14]C.I IFajri,I IA.I IAmelya,I landl IS.I ISuworo,I I“Pengaruhl IKeputusanl I Kerjal Idanl IDisiplinl I Kerjal I terhadapl IKinerjal IKaryawanl IPT.I IIndonesial IApplicad,”I IJIPI I-I IJ.I Iilm.I Iilmul IPendidik.,I Ivol.I I5,I Ino.I I1,I Ipp.I I369–373,I I2022,I Idoi:I I10.54371/jiip.v5i1.425.

[15]E.I IRuliantil landl IG.I INurpribadi,I I“Pengaruhl IMotivasil I Kerja,I ILingkunganl I Kerjal Idanl IPengembanganl IKarirl I terhadapl IKeputusanl I Kerjal IKaryawan,”I IJesya,I Ivol.I I6,I Ino.I I1,I Ipp.I I849–858,I I2023,I Idoi:I I10.36778/jesya.v6i1.1011.

[16]Haudi,I IL.I IMarsudi,I IA.I I Ariyanto,I landl IA.I IO.I ISiagian,I IPengantarl IManajementl ITalenta.I I2021.

[17]M.I IR.I IHoar,I II.I IS.I IKurniawan,I landl IJ.I IHerawati,I I“Kinerjal IKaryawan:I IPeranl IKualitasil ISumberl IDayal IManusia,I ILingkunganl I Kerja,I Idanl IBudayal IOrganisasi,”I IJ-MASI I(Jurnall IManaj.I Idanl ISains),I Ivol.I I6,I Ino.I I2,I Ip.I I475,I I2021,I Idoi:I I10.33087/jmas.v6i2.260.

[18]F.I IN.I IAqilla,I IL.I ILenih,I IN.I IFebiani,I IS.I IAmelia,I landl IT.I ID.I ISari,I I“Pengaruhl IBudayal IOrganisasil Idanl IDisiplinl I Kerjal I terhadapl IKinerjal IKaryawan:I ILiteraturel IReview,”I IJ.I IDisrupsil IBisnis,I Ivol.I I7,I Ino.I I1,I Ipp.I I72–77,I I2024,I Idoi:I I10.32493/drj.v7i1.35429.

[19]C.I IKeylal landl IO.I ISilaban,I I“Pengaruhl IPelatihanl I,I IDisiplinl I Kerjal I,I Idanl IKompetensil I terhadapl IKinerjal IKaryawanl IMelalui IKeputusanl I Kerja,”I Ivol.I I2,I Ino.I I1,I I2024.

[20]“alvyned,+7.+Dewi+image+version.pdf.”I I

[21]GaniarI IRismal landl IM.I IYahyal IArwiah,I I“Pengaruhl IDisiplinl I Kerjal Idanl I Etosl I Kerjal I terhadapl IKinerjal IPegawail IPadal IBadanl IPendapatanl IDaerahl IKotal IBandung,”I IATRABISI IJ.I IAdm.I IBisnis,I Ivol.I I8,I Ino.I I1,I Ipp.I I30–36,I I2022,I Idoi:I I10.38204/atrabis.v8i1.913.

[22]Y.I IBadriantol landl ID.I I Astuti,I I“Peranl IKeputusanl I Kerjal Isebagai I Mediasil I padal IPengaruhl IKomitmenl IOrganisasil I terhadapl IKinerjal IKaryawan,”I IJesya,I Ivol.I I6,I Ino.I I1,I Ipp.I I841–848,I I2023,I Idoi:I I10.36778/jesya.v6i1.1013.

[23]Y.I ISetianil landl IW.I ID.I IFebrian,I I“Pengaruhl IPelatihanl I Kerja,I ILingkunganl I Kerjal Idanl IKeputusanl I Kerjal I terhadapl IKinerjal IKaryawanl IPTl IIndomarcoll IPrismatamal Ijakarta,”I INeracal IJ.I IEkon.I IManaj.I Idanl I Akunt.,I Ivol.I I1,I Ino.I I1,I

lpp.1 1279–292,1 12023.



[24]M.1 IRoni,1 l“Pengaruhl 1Religiusitas,1 1Kepemimpinan,1 1Etosl 1Kerja,1 1Kepuasanl 1Kerjal 1danl 1Kompensasil 1Terhadapl 1Kinerjal 1Karyawanl 1Denganl 1Motivasil 1Sebagail 1Variabell 1Intervening,”l 1Tesisl 1Pascasarj.1 1Univ.1 1Islaml 1Negeril 1Sunanl 1Ampell 1Surabaya,1 1p.1 1136,1 12019.



[25]l.1 IN.1 ISuryawanl 1andl 1A.1 ISalsabilla,1 l“Pengaruhl 1Kepuasanl 1Kerja,1 1Disiplinl 1Kerjal 1Danl 1Motivasil 1Kerjal 1Terhadapl 1Kinerjal 1Karyawan,”l 1Aksaral 1J.1 1Ilmul 1Pendidik.1 1Nonform.,1 1vol.1 18,1 1no.1 11,1 1p.1 1137,1 12022,1 1doi:1 10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.



[26]A.1 IFauzi,1 IF.1 IMuhammadl 1AKbar,1 IF.1 ICahyaningtyas,1 IL.1 IAdil 1Saputra,1 1andl 1M.1 IPuspal 1Ningrum,1 l“Pengaruhl 1Motivasil,1 1Kepuasanl 1Kerja,1 1danl 1Disiplinl 1Kerjal 1Terhadapl 1Produktivitasl 1Kerjal 1Karyawan,”l 1J.1 1Ilmul 1Multidisplin,1 1vol.1 11,1 1no.1 14,1 1pp.1 11007–1012,1 12023,1 1doi:1 10.38035/jim.v1i4.210.



[27]B.1 IP.1 IWibowo,1 l“Pengaruhl 1Kedisiplinan,1 1Motivasil 1Danl 1Lingkunganl 1Kerjal 1terhadapl 1Kinerjal 1Karyawanl 1PT.1 1Arganthal 1Joyal 1Globalindo,”l 1vol.1 12,1 1no.1 12,1 1pp.1 1138–147,1 12020.



[28]Nurainil 1andl 1D.1 IIndiyati,1 l“Pengaruhl 1Kepemimpinanl 1danl 1Kedisiplinanl 1Karyawanl 1terhadapl 1Kinerjal 1Karyawan,”l 1J.1 1Ilmul 1Manaj.,1 1vol.1 113,1 1no.1 11,1 1pp.1 11–10,1 12023,1 1doi:1 10.32502/jimn.v13i1.6556.



[29]D.1 ISusantil 1andl 1I.1 IKii,1 l“Pengaruhl 1Kepuasanl 1Kerjal 1danl 1Semangatl 1Kerjal 1terhadapl 1Kinerjal 1Karyawanl 1padal 1PTI 1I.1 1Javadwipal 1Dutal 1Mandiril 1Surabaya,”l 1vol.1 11,1 1no.1 13,1 12023.



[30]N.1 IAtika,1 IMachasin,1 1andl 1P.1 IArwinence,1 l“Pengaruhl 1Bebanl 1Kerjal 1danl 1Kepuasanl 1Kerjal 1Terhadapl 1Kinerjal 1Karyawanl 1denganl 1Motivasil 1Sebagail 1Variabell 1Interveningl 1padal 1Perumdal 1Airl 1Minuml 1Tirtal 1Siakl 1Pekanbaru,”l 1IJIMl 1(Jurnall 1Ilmul 1Manajemen),1 1vol.1 17,1 1pp.1 11–13,1 12021.

[31]N.1 ISuriani,1 IRisnita,1 1andl 1M.1 IS.1 IJailani,1 l“Defenisil 1Populasi,”l 1J.1 1IHSANI 1J.1 1Pendidik.1 1Islam,1 1vol.1 11,1 1no.1 12,1 1pp.1 124–36,1 12023.