

# 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>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of motivation, work discipline, and job satisfaction on employee performance at Shopee Express Beji Pasuruan HUB. Employee performance is influenced by internal organizational factors, including work motivation that encourages productivity, discipline in completing tasks, and job satisfaction that creates a positive work environment. This research uses a quantitative approach with a survey method involving 100 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that motivation, work discipline, and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Work motivation is the most dominant factor in improving performance. This study provides recommendations for Shopee Express Beji Pasuruan HUB management to improve these factors in order to support employee productivity.*

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

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Beji Pasuruan HUB. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, seperti motivasi kerja yang mendorong produktivitas, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, serta kepuasan kerja yang menciptakan lingkungan kerja positif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen Shopee Express Beji Pasuruan HUB untuk meningkatkan faktor-faktor tersebut guna mendukung produktivitas karyawan.*

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

## I. 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 terus 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 atau

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

marketplace 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, aturan, dan nilai moral 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 meningkatnya 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, TIKI, 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 atau 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 sarana pembinaan untuk memperbaiki sikap disiplin karyawan agar mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan [11]. Kinerja pegawai dalam sebuah instansi sangat menentukan keberhasilan lembaga tersebut, atau 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 imbalan yang diterima oleh pekerja sebanding dengan ganjaran 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 juga instan (dimana paket diusahakan sampai alamat tujuan 24 jam setelah pemesanan, dimana program itu bekerja sama dengan ojek *online* atau (Ojol). Shopee express sudah tersebar ke semua pulau, bahkan desa-desa pelosok, salah satunya yaitu di Beji Pasuruan HUB 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 kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, serta memperoleh hasil yang lebih optimal dan efisien. Akan tetapi, secara internal ditemukan bahwa dalam beberapa bulan terakhir tingkat kepuasan kerja pegawai masih tergolong rendah, terutama pada posisi kurir.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan hasil bahwa karyawan pada Shopee Express Beji Pasuruan HUB perihal motivasi dari atasan sudah terpenuhi, perihal kedisiplinan kerja yang dilakukan karyawan juga telah dilakukan dengan baik, kinerja karyawan dilihat dari data beberapa bulan yang lalu juga bagus dan tidak jelek, bahkan ketika *event* shopee yang dimana di event itu paket shopee sedang meledak seperti *event ramadhan sale* dan juga *event* tanggal bulan kembar seperti 3.3 *sale*, 4.4 *sale*, 5.5 *sale* juga kinerja karyawan yang dilakukan cukup bagus.

Namun ada yang kurang memuaskan dari hasil yang diterima para rekan rekan kurir, dikarenakan produktivitas menurun, dari segi motivasi, kedisiplinan, dan kinerja sudah terpenuhi, namun produktivitas menjadi menurun, maka dari itu dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian mengenai faktor apa yang menjadi produktivitas menjadi menurun.

#### **Rumusan Masalah :**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Beji Pasuruan HUB?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Beji Pasuruan HUB?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Beji Pasuruan HUB?
4. Apakah motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Beji Pasuruan HUB?

**Tujuan Penelitian :** Penelitian ini ingin melihat dampak dari Motivasi (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sebagai faktor-faktor independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan variabel dependen di Shopee Express Beji Pasuruan HUB. Penelitian ini fokus pada pemahaman tentang hubungan serta peran masing-masing variabel bebas, baik secara sendirian maupun bersama-sama, dalam memengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan, hasil penelitian ini bisa menjelaskan bagaimana ketiga variabel tersebut memengaruhi upaya meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja Shopee Express Beji Pasuruan HUB.

**Kategori SDGS :** Sesuai dengan kategori SDGS 8 (delapan) menjamin pekerjaan yang layak, pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan kesempatan kerja yang produktif secara menyeluruh bagi semua orang di segala usia.

## II. LITERATUR REVIEW

**Motivasi(X1)** Motivasi berasal dari bahasa Latin “movere” yang berarti menggerakkan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai kondisi internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, membantu mencapai tujuan tertentu, dan menjaga minat dalam suatu kegiatan. Motivasi merupakan dorongan yang berasal baik dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar, yang tercermin melalui keinginan dan minat, rangsangan dan kebutuhan, harapan serta cita-cita, serta penghargaan dan rasa hormat [15]. Sementara itu, istilah lain menyebutkan bahwa motivasi berasal dari kata bahasa Inggris "motivation," yang berarti dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan hingga mencapai tujuan yang diinginkan [16]. Beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut [17]:

1. Kebutuhan Fisiologis:
  - a. Kebutuhan fasilitas untuk menunjang perkembangan kinerja.
  - b. Pemberian Insentif, uang transport, insentif setelah memenuhi target.
2. Kebutuhan Penghargaan:
  - a. Reputasi, penghargaan nama baik, status kemuliaan.
  - b. Pengakuan atas kinerja dan prestasi kerja.
  - c. Kerja : lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan betah berada di perusahaan, baik didalam atau diluar perusahaan.
  - d. Peluang untuk maju dalam karir (Jenjang Karir): Jenjang karir yang berawal dari yang terbawah hingga proses maju naik jabatan sesuai kinerja dan prestasi yang dilakukan.

### Kedisiplinan Kerja(X2)

Disiplin merupakan pemahaman dan keinginan individu untuk mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang ada [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 aturan serta pedoman kerja yang berlaku [20].

Indikator Kedisiplinan Kerja [21]

1. Ketepatan waktu: Jam kedatangan (*Clock in*) dan jam keluar (*Clock Out*) tepat waktu
2. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur: Taat dan patuh dengan semua aturan perusahaan sesuai dengan Standart Operasional Prosedur(SOP).
3. Produktivitas dan kualitas kerja: Menembus *Target productivity* harian, bulanan dan kualitas kerja yang bagus.
4. 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]:

1. Gaji: Jumlah upah yang diterima seseorang sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukannya, serta sejauh mana upah tersebut memenuhi kebutuhan dan dianggap adil.
2. 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.
3. Rekan kerja: Teman-teman yang sering diajak bekerja sama, yang bisa membuat seseorang merasa nyaman atau sebaliknya.
4. Atasan: Orang yang memberikan arahan dan perintah, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja baik secara positif maupun negatif.
5. Promosi: Kesempatan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan, di mana adanya harapan atau peluang promosi bisa meningkatkan kepuasan kerja.
6. 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, begitu 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]:

1. Kualitas Kerja: Mengacu pada persepsi karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan pelaksanaan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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 ketaatan karyawan terhadap aturan, jadwal kerja, dan tata 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 kerjanya di tempat kerja [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].

## **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 (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel bebas, serta Kinerja Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian dilaksanakan di Shopee Express Beji Pasuruan HUB dengan tujuan untuk memahami dampak variabel bebas terhadap Kinerja Kerja Karyawan. Hasil penelitian diharapkan bisa membantu dalam membangun strategi manajerial yang lebih baik untuk meningkatkan 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 HUB 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 berisi 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**

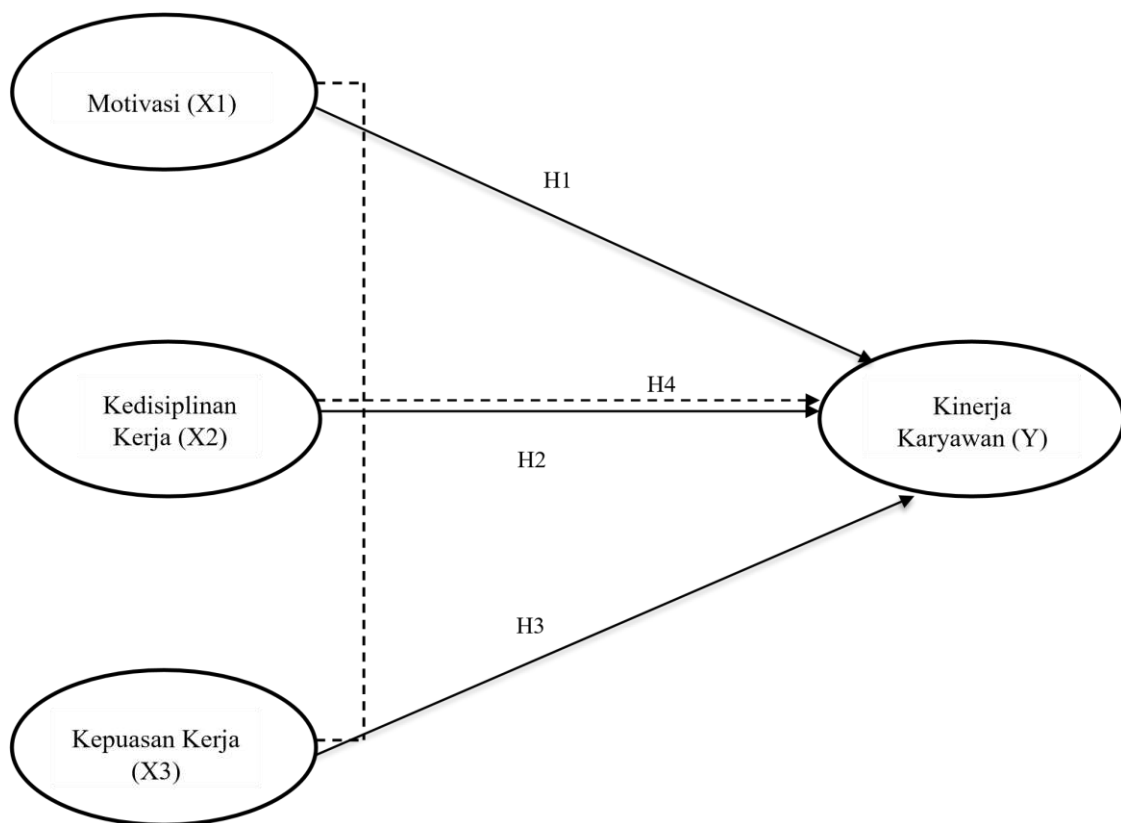
Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber informasi utamanya. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Forms kepada para karyawan di

HUB Shopee Express Beji Pasuruan, sedangkan data sekunder didapat dari berbagai literatur yang relevan, seperti jurnal dan sumber-sumber tepercaya lainnya.

### Teknik Analisa 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 korelasi 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 serta regresi linear berganda untuk melihat hubungan antarvariabel secara menyeluruh.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Teori dan Hasil Penelitian

### Hipotesis

1. H1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. H2 : Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. H4 : Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Definisi Operasional.

## 1. 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 menjaga 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	Ordinal

		sangat penting untuk menunjang perkembangan kinerja karyawan secara optimal. Fasilitas yang ada di Shopee Express Beji Pasuruan HUB ada WC, laptop, keranjang, keranjang wiremesh, , karung, bublewarp, solatip, 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 bagi kurir yang telah berhasil mengirim paket sebanyak 4770 paket bertujuan untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.	
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	Kebutuhan Penghargaan:	<p>1) Reputasi mencerminkan persepsi dan penilaian positif yang diterima seseorang atau suatu organisasi dari masyarakat luas berdasarkan tindakan, prestasi, dan integritas yang ditunjukkan. Penghargaan nama 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.</p> <p>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 perform karyawan di setiap harinya.</p>	
	Lingkungan & Jenjang karir	<p>1) Lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan betah berada di perusahaan, baik didalam atau diluar perusahaan. Alhamdulillahnya di Shopee Express Beji Pasuruan HUB ini lingkungan kerjanya bagus, baik dari atasanbawahan, atasan-atasan, hingga bawahan-bawahan.</p> <p>2) Jenjang karir yang berawal dari yang terbawah hingga proses maju naik jabatan sesuai kinerja dan prestasi yang dilakukan. Di Shopee Express Beji Pasuruan HUB ini terdapat jenjang karir</p>	
		<p>yakni :</p> <p>Kurir Mitra – Kurir Dediacted (kurir kontrak) Operator Harian Lepas – Operator Reguler – Operator Dedicated – Shift Lead – HUB Lead.</p>	

## 2. Kedisiplinan kerja

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

Variabel	Indikator	Keterangan	Skala
Kedisiplinan Kerja (X2)	Ketepatan waktu: Jam kedatangan ( <i>Clock in</i> ) dan jam keluar ( <i>Clock Out</i> ) tepat waktu	Jam kedatangan ( <i>Clock In</i> ) karyawan tercatat dan dipantau secara tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Begitu juga, jam keluar ( <i>Clock Out</i> ) karyawan diawasi agar sesuai dengan waktu pulang yang ditentukan untuk memastikan kedisiplinan dan akurasi dalam pencatatan waktu kerja. Di Shopee Express Beji Pasuruan <i>Clock In</i> dimulai dari jam 05.00 WIB – 17.00 WIB.	Ordinal
	Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur:	Taat dan patuh dengan semua aturan perusahaan sesuai dengan Standart Operasional Prosedur(SOP).	
	Lingkungan & Jenjang karir	1) Lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan betah berada di perusahaan, baik didalam atau diluar perusahaan. 2) Jenjang karir yang berawal dari yang terbawah hingga proses maju	
		naik jabatan sesuai kinerja dan prestasi yang dilakukan.	

### 3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan yang mendukung atau menghambat seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaan serta kondisi pribadi. Secara umum, kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap tugas yang dilakukannya, termasuk hubungan dengan rekan kerja atau atasan.

Variabel	Indikator	Keterangan	Skala
----------	-----------	------------	-------

Kepuasan Kerja (Y)	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Jumlah pendapatan yang diperoleh seseorang dari pelaksanaan tugas sesuai dengan kebutuhan yang dianggap wajar. Misalnya Gaji pokok.</li> <li>2) Jumlah insentif yang diterima seseorang dari pelaksanaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang adil.</li> <li>3) Keadilan dari upah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja</li> </ol>	Ordinal
	Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pekerjaan yang dilakukan seseorang memiliki nilai yang memuaskan.</li> <li>2) Pekerjaan yang dilakukan sesuai SOP.</li> <li>3) Pekerjaan yang dilakukan selesai tepat waktu dengan target yang ditentukan. Di Shopee Express Beji Pasuruan HUB maksimal pengiriman sampai jam 10 malam, jika diatas jam tersebut belum selesai maka akan dijadwalkan ulang untuk dikirim keesokan hari.</li> </ol>	
	Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Teman teman kerja yang baik.</li> <li>2) Teman teman yang peduli dan saling mengingatkan tugas.</li> <li>3) Teman teman kerja yang tidak menjatuhkan demi kepentingan pribadi.</li> </ol>	
	Atasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kemampuan memimpin dan memberikan arahan yang membimbing dan memberikan keputusan yang tepat.</li> <li>2) Kemampuan berkomunikasi dan mendengarkan bawahannya, dan membangun komunikasi dua arah.</li> <li>3) Kemampuan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab., dan memberikan umpan balik.</li> <li>4) Kemampuan memecahkan masalah.</li> </ol>	
	Promosi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Promosi jenjang karir untuk karyawan.</li> <li>2) Mutasi, yaitu Perpindahan ke posisi atau jabatan yang berbeda, baik dalam satu unit kerja ataupun antar unit kerja.</li> <li>3) Loyalitas kerja, yaitu Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam bekerja.</li> <li>4) Kepuasan Kerja dan pengalaman kerja dalam jumlah kerja yang relevan dengan bidang pekerjaan.</li> </ol>	
	Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Lingkungan kerja yang sehat, dimana lingkungan kerja tidak saling menjatuhkan, namun saling mendukung.</li> <li>2) Lingkungan kerja fisik, yang mempengaruhi fisik karyawan seperti : Penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, tata letak, fasilitas, keamanan, dan tingkat kebisingan.</li> <li>3) Lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan kerja antara karyawan dan atasan, budaya organisasi, pengakuan dan penghargaan, peluang pengembangan, keadilan, keseimbangan kerja-hidup.</li> </ol>	

## 4. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pegawai adalah hasil yang diperoleh individu saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tergantung pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang dimiliki.

Variabel	Indikator	Keterangan	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	1) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan. 2) Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.	Ordinal
	Kuantitas Karyawan	a. Banyaknya paket yang berhasil dikirimkan dalam kurun waktu satu hari atau satu minggu. b. Total paket yang diproses dalam periode satu hari atau satu minggu. c. Kuantitas yang dinilai berdasarkan pandangan karyawan terhadap volume tugas yang diberikan dan hasil pelaksanaannya.	
	Ketepatan Waktu	1) Suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan, mengingat bagaimana koordinasi berpengaruh terhadap hasilnya. 2) Menggunakan waktu yang ada dengan sebaiknya untuk kegiatan lainnya. 3) Waktu yang tepat diukur berdasarkan pandangan karyawan mengenai aktivitas yang telah diselesaikan dari awal hingga akhir.	
	Efektifitas Kerja	1) Organisasi mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya seperti tenaga kerja, dana, dan teknologi guna meningkatkan performa setiap unit yang menggunakannya. 2) Karyawan menilai seberapa efektif mereka bekerja berdasarkan persepsi terhadap cara penggunaan waktu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. 3) Efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan dalam menyelesaikan tugastugas yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik.	

	Kemandirian	<p>1) Tingkat kemampuan karyawan untuk menjalankan tugasnya tanpa perlu bantuan atau arahan dari orang lain.</p> <p>2) Kemandirian berdasarkan pandangan karyawan saat mereka melaksanakan tanggung jawab mereka.</p> <p>3) Kemandirian dalam metode yang digunakan oleh karyawan untuk mengatasi tugas dan masalah yang muncul.</p>
--	-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Standart Error	Outer Loading	Ket
Motivasi (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
Kedisiplinan Kerja (X2)	X2.1			Valid
		0,05	0,000	
	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
Kepuasan Kerja (X3)	X2.7	0,05	0,000	Valid
	X3.1			Valid
		0,05	0,000	
	X3.2	0,05	0,000	Valid
	X3.3	0,05	0,000	Valid
	X3.4	0,05	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	X3.5	0,05	0,000	Valid
	X3.6	0,05	0,000	Valid
	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 diolah 2025

Hasil uji validitas pada Tabel 1 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 outer loading yang memenuhi kriteria validitas serta standar error yang konsisten pada angka 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 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
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 diolah 2025

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 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 item-item 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 3. Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		.0000000
Most Extreme Differences		1.15627235
Test Statistic	Mean	
	Std. Deviation	.112
	Absolute	.089
	Positive	
	Negative	-.112

	.112
Asymp. Sig. (2-tailed)	.067 <sup>c</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS24 diolah 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 menandakan 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 0,000000 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 Tabel 4. Uji Linieritas

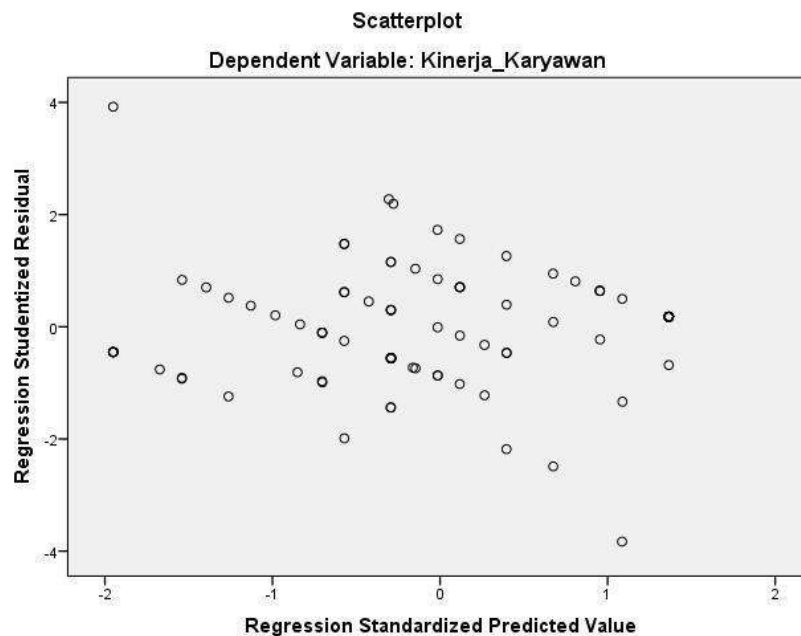
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Motivasi	.391	
Kedisiplinan_Kerja		2.561
Kepuasan_Kerja	.451	2.215
	.481	2.079

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Tabel 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 menandakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar 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 Heterokedstisitas



**Gambar 1. Scatter Plot Sumber : Output SPSS24 diolah 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 membentuk pola 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 angka nol pada sumbu residual, dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastis). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi kestabilan varians, sehingga analisis regresi yang digunakan dinilai layak dan dapat diandalkan.

#### Uji Linieritas Tabel 5. Uji Linieritas

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan Between (Combined)	107.816		17.969		
* Kepuasan_Kerja				8.838	.000
Groups	84.335	6	84.335	41.477	.000
Linearity		1			
Deviation from Linearity	23.481	5	4.696	2.310	.050
Within Groups	189.094	93	2.033		
Total	296.910	99			

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Hasil uji linearitas pada Tabel 5 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 T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	3.416	1.855		1.842	.009
(Constant)	.460	.146	.407	3.735	.000
Motivasi	.530	.135	.397	3.914	.000
Kedisiplinan_Kerja			.3981		
Kepuasan_Kerja	.532	.133		3.647	.005

**Tabel 6. Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Sumber : Output SPSS24 diolah 2025**

Hasil uji t pada Tabel 6 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi tercatat memiliki nilai t sebesar 3,735 dengan signifikansi 0,000, yang menandakan pengaruh positif dan signifikan; semakin tinggi motivasi karyawan, semakin meningkat kinerjanya. Kedisiplinan Kerja juga menunjukkan pengaruh kuat dengan nilai t 3,914 dan signifikansi 0,000, menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja. Selain itu, Kepuasan Kerja memiliki nilai t 3,647 dengan signifikansi 0,005, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

### Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 7. Hasil Uji F**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	164.550	3		39.783	.000 <sup>b</sup>
Residual			54.850		
Total	132.360	96	1.379		
	296.910	99			

- a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kedisiplinan\_Kerja, Motivasi

**Sumber : Output SPSS24 diolah 2025**

Hasil uji F pada Tabel 7 menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 39,783 dengan signifikansi 0,000, yang berada jauh di bawah batas 0,05. Artinya, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan secara signifikan. Selain itu, dengan nilai Mean Square Regression yang jauh lebih besar dibandingkan Mean Square Residual, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memiliki kemampuan prediktif yang kuat dan layak digunakan dalam penelitian.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Hasil Koefisien**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.540	1.174

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Kedisiplinan\_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Sumber : Output SPSS24 diolah 2025**

Tabel Model Summary menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,744 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,554 mengindikasikan bahwa sebesar 55,4% perubahan Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh tiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, sementara 44,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,540, yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor, menunjukkan bahwa model penelitian masih memiliki daya jelas yang cukup baik. Di samping itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,174 menandakan bahwa tingkat kesalahan dalam memprediksi variabel dependen relatif rendah dan masih berada pada batas yang dapat diterima. Secara keseluruhan, model ini memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan dan memprediksi Kinerja Karyawan.

**Pembahasan**

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Beji Pasuruan HUB. Hal ini terjadi karena motivasi berfungsi sebagai energi internal yang mendorong karyawan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan dalam sistem operasional Shopee yang serba cepat, terukur, dan berbasis teknologi. Dalam konteks Shopee Express, tingginya tuntutan kecepatan pengiriman, ketepatan pemrosesan paket, serta tekanan target harian menuntut karyawan untuk memiliki dorongan kerja yang kuat agar mampu beradaptasi dan tetap produktif. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kesediaan mereka untuk bekerja secara disiplin, fokus, dan bertanggung jawab, sehingga kinerja operasional menjadi lebih optimal. Motivasi yang kuat tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memengaruhi cara karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien, meminimalkan kesalahan, serta menjaga konsistensi kualitas layanan. Dari hasil kuisioner yang tersebar juga menunjukkan bahwa indikator Pemberian Insentif, uang transport, insentif setelah memenuhi target menjadi indikator yang paling banyak dipilih oleh responden.

Implementasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di Shopee Express Beji Pasuruan HUB tercermin dari berbagai strategi manajemen dalam menumbuhkan motivasi kerja, seperti pemberian insentif berbasis pencapaian target, sistem penilaian kinerja yang transparan melalui platform digital, penghargaan atas prestasi kerja,

serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik maupun psikologis. Pendekatan ini selaras dengan budaya kerja digital Shopee yang menekankan pada data-driven performance, kecepatan, dan akuntabilitas individu. Melalui sistem kerja berbasis aplikasi dan target real-time, karyawan terdorong untuk bekerja lebih terstruktur dan berorientasi hasil, karena setiap capaian kinerja dapat dipantau dan dievaluasi secara langsung. Budaya kerja digital tersebut membentuk pola kerja yang kompetitif namun kolaboratif, di mana karyawan yang termotivasi akan 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 batas 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 hasil kuisioner yang tersebar juga menunjukkan bahwa indikator yang paling banyak dipilih oleh responden adalah ketepatan waktu, dimana 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 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.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil analisis data mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Beji Pasuruan HUB. Kondisi tersebut muncul karena kepuasan kerja membentuk sikap psikologis yang positif sehingga karyawan terdorong untuk bekerja secara lebih terlibat, bertanggung jawab, dan fokus dalam menghadapi sistem operasional Shopee yang menuntut kecepatan, ketepatan, serta konsistensi tinggi. Di lingkungan Shopee Express, karyawan harus memenuhi target pengiriman harian, beradaptasi dengan penggunaan sistem digital secara terus-menerus, serta bekerja di bawah tekanan waktu yang ketat. Apabila karyawan merasa puas terhadap lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan hubungan kerja yang terjalin, mereka cenderung mampu mengelola tekanan tersebut dengan cara yang lebih produktif. Kepuasan kerja juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas secara lebih cermat, efisien, dan berorientasi pada mutu layanan. Secara empiris, hal ini menjelaskan mengapa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkaitan erat dengan peningkatan produktivitas, ketepatan alur kerja, serta kinerja karyawan secara keseluruhan di Shopee Express Beji Pasuruan HUB. Hasil penyebaran kuisioner juga menunjukkan bahwa indikator gaji menjadi aspek yang paling dominan dipilih oleh responden dalam mencerminkan kepuasan kerja.

Penerapan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diamati secara langsung dalam aktivitas operasional harian di Shopee Express Beji Pasuruan HUB sebagai bagian dari lingkungan kerja berbasis digital. Manajemen menerapkan sistem kerja yang didukung teknologi secara transparan, mulai dari pendistribusian tugas melalui aplikasi, pemantauan kinerja secara real-time, hingga pemberian umpan balik yang cepat dan terstruktur. Sistem ini menciptakan kejelasan peran serta standar kerja yang jelas, sehingga meningkatkan rasa aman dan kepuasan karyawan. Selain itu, budaya kerja digital Shopee yang menekankan kolaborasi, kecepatan respons, dan pencapaian target turut mendorong komunikasi yang lebih efektif antar tim. Karyawan yang merasa puas umumnya menunjukkan tingkat komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi, yang tercermin dari berkurangnya kesalahan operasional, meningkatnya kecepatan serta ketepatan pengiriman, serta terjaganya stabilitas sumber daya manusia melalui penurunan tingkat turnover dan absensi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [29] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Simultan Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengaruh simultan dari motivasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Beji Pasuruan HUB menunjukkan keterkaitan yang kuat dan signifikan. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, ketiga variabel ini 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 ketiga faktor ini 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.

## **V. KESIMPULAN**

Kesimpulan penelitian ini 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 ketiga 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 menjaga 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 ketiga 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 ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya di sektor logistik yang menegaskan peran signifikan motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji peran variabel moderasi, seperti kondisi lingkungan kerja fisik maupun pemanfaatan teknologi digital, dalam memperkuat atau memediasi hubungan antara motivasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks logistik e-commerce yang lebih luas. Selain itu, perluasan cakupan sampel ke hub Shopee Express di wilayah lain dapat dilakukan guna meningkatkan generalisasi temuan. Pendekatan longitudinal juga layak dipertimbangkan untuk melihat perubahan kinerja dalam jangka panjang sebagai dampak dari kebijakan manajemen motivasi. Integrasi faktor eksternal, seperti fluktuasi beban kerja musiman atau pengaruh kondisi krisis kesehatan, juga berpotensi memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai dinamika kinerja di industri logistik.

## REFERENSI

- [1] F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo," *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, p. 316, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
- [2] M. Busro, "Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia," *Ed. Revisi Jakarta Bumi Aksara*, p. 391, 2018.
- [3] U. Pelita Bangsa, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Almadina Nurramadhania," *J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 3, no. 1, pp. 83–89, 2023.
- [4] D. Elu and I. Rahmawati, "Pengelolaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Perusahaan," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 44–49, 2024, doi: 10.56145/ekonomibisnis.v4i1.135.
- [5] D. Wiryany, S. Natasha, and R. Kurniawan, "Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Perubahan Sistem Komunikasi Indonesia," *J. Nomosleca*, vol. 8, no. 2, pp. 242–252, 2022, doi: 10.26905/nomosleca.v8i2.8821.
- [6] R. A. Utamanyu and R. Darmastuti, "BUDAYA BELANJA ONLINE GENERASI Z DAN GENERASI MILENIAL DI JAWA TENGAH (Studi Kasus Produk Kecantikan di Online Shop Beauty by ASAME)," *Scriptura*, vol. 12, no. 1, pp. 58–71, 2022, doi: 10.9744/scriptura.12.1.58-71.
- [7] Erlinda Ramadhani, Moch. Saleh Udin, and Taufik Akbar, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Shopee Express Kediri," *PPIMAN Pus. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 27–42, 2023, doi: 10.59603/ppiman.v1i4.98.
- [8] M. Mauli and P. Wijayanto, "Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Penelit. dan Pengemb. Sains dan Hum.*, vol. 5, no. 2, pp. 195–203, 2021, doi: 10.23887/jppsh.v5i2.36822.
- [9] D. Setyo Widodo and A. Yandi, "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)," *J. Ilmu Multidisiplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.1.
- [10] A. A. Qalbia, A. Sutrisna, S. P. Lestari, F. Ekonomi, D. Bisnis, and U. Perjuangan Tasikmalaya, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kurir Shopee Express Ciamis," *J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 1, no. 12, pp. 4295–4298, 2024.
- [11] K. M. Silitonga and S. P. Faddila, "Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang," *J. Econ.*, vol. 2, no. 7, pp. 1584–1594, 2023, doi: 10.55681/economina.v2i7.653.
- [12] A. Nurhandayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja," *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [13] A. A. Saputra, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Technomedia J.*, vol. 7, no. 1, pp. 68–77, 2021, doi: 10.33050/tmj.v7i1.1755.
- [14] C. Fajri, A. Amelya, and S. Suworo, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad," *Jiip - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 5, no. 1, pp. 369–373, 2022, doi: 10.54371/jiip.v5i1.425.
- [15] E. Rulianti and G. Nurpribadi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 849–858, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.1011.

- [16] Haudi, L. Marsudi, A. Ariyanto, and A. O. Siagian, *Pengantar Manajemen Talenta*. 2021.
- [17] M. R. Hoar, I. S. Kurniawan, and J. Herawati, “Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi,” *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 6, no. 2, p. 475, 2021, doi: 10.33087/jmas.v6i2.260.
- [18] F. N. Aqilla, L. Lenih, N. Febiani, S. Amelia, and T. D. Sari, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Literature Review,” *J. Disrupsi Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 72–77, 2024, doi: 10.32493/dr.b.v7i1.35429.
- [19] C. Keyla and O. Silaban, “Pengaruh Pelatihan , Disiplin Kerja , Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja,” vol. 2, no. 1, 2024.
- [20] “alvyned,+7.+Dewi+image+version.pdf.”
- [21] Ganiar Risma and M. Yahya Arwiah, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung,” *ATRABIS J. Adm. Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 30–36, 2022, doi: 10.38204/atrabis.v8i1.913.
- [22] Y. Badrianto and D. Astuti, “Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesyta*, vol. 6, no. 1, pp. 841–848, 2023, doi: 10.36778/jesyta.v6i1.1013.
- [23] Y. Setiani and W. D. Febrian, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismaatama Jakarta,” *Neraca J. Ekon. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 279–292, 2023.
- [24] M. Roni, “Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening,” *Tesis Pascasarj. Univ. Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, p. 136, 2019.
- [25] I. N. Suryawan and A. Salsabilla, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 8, no. 1, p. 137, 2022, doi: 10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.
- [26] A. Fauzi, F. Muhammad Akbar, F. Cahyaningtyas, L. Adi Saputra, and M. Puspa Ningrum, “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *J. Ilmu Multidisiplin*, vol. 1, no. 4, pp. 1007–1012, 2023, doi: 10.38035/jim.v1i4.210.
- [27] B. P. Wibowo, “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Argantha Jaya Globalindo,” vol. 2, no. 2, pp. 138–147, 2020.
- [28] Nuraini and D. Indiyati, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 13, no. 1, pp. 1–10, 2023, doi: 10.32502/jimn.v13i1.6556.
- [29] D. Susanti and I. Kii, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Javawipa Duta Mandiri Surabaya,” vol. 1, no. 3, 2023.
- [30] N. Atika, Machasin, and P. Arwinence, “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Perumda Air Minum Tirta Siak Pekanbaru,” *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, vol. 7, pp. 1–13, 2021.
- [31] N. Suriani, Risnita, and M. S. Jailani, “Defenisi Populasi,” *J. IHSAN J. Pendidik. Islam*, vol. 1, no. 2, pp. 24–36, 2023.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*