

## PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI EKSPEDISI SI CEPAT CABANG MADIUN

Shima Octaviana Aprisa  
Universitas PGRI Madiun  
shimaprisa1010@gmail.com

### *Abstract*

*This study aims to influence the environment (X1), motivation (X2), work discipline (X3) and rewards (X3) on employee performance (Y) at the Madiun Branch of the Fast Expedition. The type of research used in this study is a quantitative approach. In the research used observation research models, interviews and questionnaires with 55 respondents. Based on the results of data analysis and discussion, several conclusions can be drawn in the research on the employees of the Madiun Branch of the Fast Expedition as follows, The work environment has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Madiun Branch of the Fast Expedition. Motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of the Madiun Branch of the Fast Expedition. Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of the Madiun Branch of the Fast Expedition. Rewards have a positive and significant effect on the performance of employees of the Madiun Branch of the Fast Expedition*

**Keywords:** *Environmental Influence, Motivation, Work Discipline and Reward, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh lingkungan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) dan *reward* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian digunakan model penelitian observasi, wawancara dan angket kuisioner dengan responden 55 orang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian pada karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun sebagai berikut, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun.

**Kata Kunci:** Pengaruh Lingkungan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Reward, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi informasi saat ini sangatlah pesat dan cepat sehingga mempermudah kegiatan manusia dalam menjalankan sesuatu hal. teknologi informasi sudah banyak digunakan pada lembaga pemerintahan, swasta, maupun instansi lainnya. Teknologi informasi pada saat ini pun dimanfaatkan oleh para entrepreneur untuk memasuki dunia bisnis. Munculnya era komunikasi interaktif dapat ditandai dengan bergabungnya telepon, radio, televisi, komputer menjadi satu dan menandai teknologi yang disebut dengan internet

(Siregar & Nasution, 2020). Hal ini juga berpengaruh terhadap perkembangan ekonomi yang ada di Indonesia.

Perekonomian di Indonesia telah berkembang pesat sehingga tersebar luas pada perusahaan jasa. Badan Pusat Statistik (BPS) pada konferensi pers (07/08/2017), memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi nasional dikuartal II – 2017 sebesar 5,01% ditopang oleh semua lapangan usaha untuk sektor lainnya menopang pertumbuhan ekonomi di kuartal II- 2017 dari jasa lainnya yang sebesar 8,63% dan sektor jasa perusahaan dengan pertumbuhan 8,14%. Munculnya perusahaan baru dengan produk yang sejenis akan berdampak pada produk jasa ataupun kualitas yang beragam akan ditawarkan oleh perusahaan.

Jasa layanan pengiriman barang atau jasa ekspedisi pada saat ini sudah tersebar di berbagai wilayah di Indonesia dalam memenuhi tingginya kebutuhan hidup masyarakat untuk memenuhi aktivitasnya baik itu perorangan maupun suatu perusahaan. Hal ini menyebabkan adanya perpin dahan suatu barang di berbagai tempat. Perusahaan jasa ini menjadi solusi pengiriman secara cepat tanpa membuang waktu yang cukup lama dan pengiriman barang dapat dilakukan secara mudah. Selain itu, dapat membantu masyarakat atau usaha bisnis berbasis online untuk mendistribusikan barang kebutuhannya ke tempat yang akan dituju.

Sicepat Express merupakan perusahaan ekspedisi yang berdiri sejak tahun 2014, dimana perusahaan pengiriman barang ini mengklaim bahwa barang kiriman akan sampai dengan waktu yang cepat. Berbasis sistem teknologi terkini, Sicepat Exspress mempunyai cabang dan gerai yang terbesar di seluruh kota di Indonesia. Persaingan dalam dunia perusahaan pengiriman jasa sangat banyak dan beragam seperti Pos Indonesia, Tiki, J&T, JNE, Indah Cargo dan lain-lain. Dimana persaingan ini membuat satu sama lainnya memberikan keunggulan masing-masing pada perusahaannya hal ini untuk menarik konsumen untuk menggunakan jasa ekspedisinya dan juga untuk memberikan kepuasan kepada konsumen sehingga dapat kembali menggunakan jasa pengiriman barang.

SiCepat Ekpress cabang Madiun adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi, perusahaan ini bergerak dibidang pengiriman barang. Perusahaan ini beralamat di Perum Asabri, Jl. Wonoasri, Kanigoro, Kec. Kartoharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63118. SiCepat Ekpress cabang Madiun merupakan salah satu jasa pengiriman barang terbesar di madiun. Berdiri seja tahun 2014 SiCepat Ekpress cabang Madiun tentu memiliki strategi tersendiri untuk menarik pelanggan yang membuat SiCepat Ekpress cabang Madiun menjadi salah satu perusahaan jasa pengiriman barang terbesar di madiun. SiCepat Ekspres sangat diminati pelanggan di madiun karena terkenal dengan harganya yang murah dan waktu pengirimannya yang cepat sampai tujuan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Hidayat dan Toufik, 2012). Faiz (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja

dapat mempengaruhi emosi pegawai. Motivasi adalah hal yang dapat mendorong semangat kerja seseorang agar memberikan kemampuan dan keahlian secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Robbin (2013) menyebutkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut penelitian yang dilakukan Hasibuan (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Wahyudi (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Ansory & Indrasari (2018), disiplin kerja merupakan tindakan yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan mentaati semua peraturan.

Penelitian lain yang dikemukakan oleh Resa (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Kinerja Karyawan**

Sutrischastini dan Riyanto (2015) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Mangkunegara (2014) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### **Lingkungan Kerja**

Sofyan (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013).

### **Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu pekerjaan yang sederhana dan rumit, bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan untuk mengarahkan perilaku. Timbulnya motivasi disebabkan adanya kebutuhan sebagai akibat munculnya kekurangan-kekurangan pada karyawan suatu waktu tertentu kebutuhan segera dapat terpenuhi (Yunarifah dan Kustiani, 2012). Yuwono dkk. (2015) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang mengarahkan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Muogbo (2013) menyatakan bahwa pentingnya penghargaan dalam kinerja sehari-hari pekerja tidak dapat melebih-lebihkan, terutama ketika datang untuk mendapat hasil untuk pekerjaan yang dilakukan.

### **Disiplin Kerja**

Pangarso dan Susanti (2016) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013). Menurut Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

### **Reward**

Menurut Nawawi (2015) *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. *Reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan (Moorhead dan Griffin, 2013).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu suatu metode ilmiah yang datanya berupa bilangan atau angka yang diolah serta dianalisis menggunakan perhitungan statistika (Sugiyono, 2017). Hal ini digunakan untuk meneliti sampel tertentu, data dapat dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian serta mengolah data dapat menggunakan statistik sebagai penguji hipotesis yang sudah ditentukan. Pada penelitian digunakan model penelitian observasi, wawancara dan angket kuisioner dengan responden 55 orang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Deskripsi Data Penelitian**

Si Cepat Ekspres adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa berfokus pada pelayanan jasa pengiriman barang yang mencakup seluruh wilayah Indonesia dan berekspansi ke benua Asia dan juga Australia (tapi datangnya cepat). Sejak di dirikan pertama kali pada tahun 2014. SiCepat Ekspres telah berkembang pesat dan memiliki lebih dari ratusan cabang yang tersebar di seluruh Indonesia untuk mendukung seluruh kegiatan operasional pengiriman. Meski baru di dirikan pada tahun 2014, SiCepat Ekspres telah menjadi salah satu perusahaan yang cukup besar dan sudah di perhitungkan keberadaannya oleh perusahaan-perusahaan lain yang bergerak di bidang jasa pengiriman serupa di Indonesia. Pada tanggal 21 Februari 2018, SiCepat Ekspres menghadirkan program SiCepat Syariah.

Pada Tahun 2019 SiCepat Ekspres meraih penghargaan Indonesia BusinessNews Award 2019 dalam kategori *The Best Growth Strategy in Logistic Industry 2019*. CEO Sicepat Ekspres The Kim Hai juga merupakan CEO terbaik di masa Pandemi dan mendapatkan banyak penghargaan terhadap hal tersebut. SiCepat Ekspres juga mendapatkan beberapa penghargaan seperti Top 3 Customer Service Champions - kategori Technology Based-Services. THE KIM HAI awarded as Indonesia Most Acclaimed CEO Award 2021 with Outstanding Leadership in Pandemic Covid-19 Response Programs Category : Logistics & Courier Services Industry

**Karakteristik Responden**

Responden penelitian ini adalah karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun yang berjumlah 55 karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Deskripsi tiap aspek ini dapat diuraikan sebagai berikut:

## 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Responden Persentase (%)
Laki-laki	33	60%
Perempuan	22	40%
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data primer diolah (Lampiran 4)*

Pada penelitian ini, karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun yang berjumlah 55 karyawan. yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang (60%), sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (40%).

## 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Ditinjau dari usia, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
< 25 tahun	19	34,5%
25-35 tahun	24	43,7%
> 35 tahun	12	21,8%
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah (Lampiran 4)

Karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun yang menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini adalah yang berusia 25-35 tahun, yaitu sebanyak 24 orang (43,7%). Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik.

## 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Ditinjau dari jabatan, responden penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	42	76,4%
D3/S1	13	33,6%
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah (Lampiran 4)

Karyawan kantor Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun yang menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini adalah yang berpendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 42 orang (76,4%).

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid. Uji validitas instrumen disampaikan kepada seluruh responden penelitian. Dengan demikian, nilai  $n = 55$ . Nilai  $r_{tabel}$  dengan  $(\alpha) 5\%$  dan  $df = n - 2 = 53$  adalah sebesar 0.2656.

#### a. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Item Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ = <b>0.2656</b>	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,363	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,441	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,536	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,384	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,341	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,412	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,402	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,387	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.9</sub>	0,298	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.10</sub>	0,441	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.11</sub>	0,465	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.12</sub>	0,376	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.13</sub>	0,452	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>1.14</sub>	0,401	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Pada Tabel 4.4, berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), yaitu *item* 1 sampai *item* 14 memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0.2656), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

b. Uji Validitas Motivasi ( $X_2$ )

Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel motivasi ( $X_2$ )

Item Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ = <b>0.2656</b>	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,453	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,487	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,404	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,367	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,330	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,398	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,317	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid



Item Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ = 0.2656	Keterangan
X <sub>2.9</sub>	0,481	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>2.10</sub>	0,426	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Pada Tabel 4.5, berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel motivasi ( $X_2$ ), yaitu *item* 1 sampai *item* 10 memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0.2656), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

c. Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Item Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ = 0.2656	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0,376	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,458	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,522	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,511	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,420	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.6</sub>	0,332	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.7</sub>	0,381	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.8</sub>	0,451	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.9</sub>	0,381	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.10</sub>	0,461	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.11</sub>	0,452	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.12</sub>	0,408	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.13</sub>	0,395	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.14</sub>	0,491	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.15</sub>	0,449	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.16</sub>	0,474	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Pada Tabel 4.6, berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ), yaitu *item* 1 sampai *item* 16 memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0.2656), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

d. Uji Validitas *Reward* ( $X_4$ )

Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel *Reward* ( $X_4$ )



Item Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ = 0.2656	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0,376	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,421	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,502	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,557	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,341	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.6</sub>	0,376	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.7</sub>	0,350	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.8</sub>	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.9</sub>	0,483	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.10</sub>	0,451	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.11</sub>	0,493	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X <sub>3.12</sub>	0,490	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Pada Tabel 4.7, berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel *reward* ( $X_4$ ), yaitu *item* 1 sampai *item* 12 memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0.2656), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

## 2. Uji Reabilitas

Kuesioner yang dikumpulkan dan sah untuk dianalisis, selanjutnya dilakukan pengelompokan untuk pernyataan-pernyataan yang diajukan dan menentukan nilai masing-masing variabel dari sejumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Sebanyak 55 kuesioner yang telah terkumpul, dilakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's coefficient alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,70. Dengan mendasarkan pada ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas untuk alat ukur memenuhi ketentuan untuk diterima. Adapun reliabilitas ini disajikan tabel berikut: Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Hitung	Batas Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,718	0,70	Reliabel
Motivasi	0,764	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,741	0,70	Reliabel

<i>Reward</i>	0,781	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,756	0,70	Reliabel

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 3)

Dari Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,70 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa keseluruhan butir item/faktor untuk masing-masing variabel penelitian adalah memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, keseluruhan butir pernyataan kuesioner ini adalah valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas Penelitian	Variance	Tolerance
	Influence Factor (VIF)	
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	1,072	0,933
Motivasi ( $X_2$ )	1,123	0,890
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	1,050	0,952
<i>Reward</i> ( $X_4$ )	1,067	0,983

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

Berdasarkan Dari Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Influence Factor (VIF)* keempat variabel lebih kecil dari 10. Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai *VIF* sebesar 1,072, nilai *VIF* motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1,123, nilai *VIF* disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah 1,050, dan nilai *VIF reward* ( $X_4$ ) adalah 1,067. Dari keempat variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,933, motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,890, disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,952, dan reward ( $X_4$ ) sebesar 0,983. Nilai *tolerance* keempat variabel menunjukkan lebih besar dari 0,1. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi

multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan.

### 2. Uji Autokorelasi

Tabel 4.11. Nilai *Durbin Watson*

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.317 <sup>a</sup>	.101	.026		2.029	1.982

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Reward

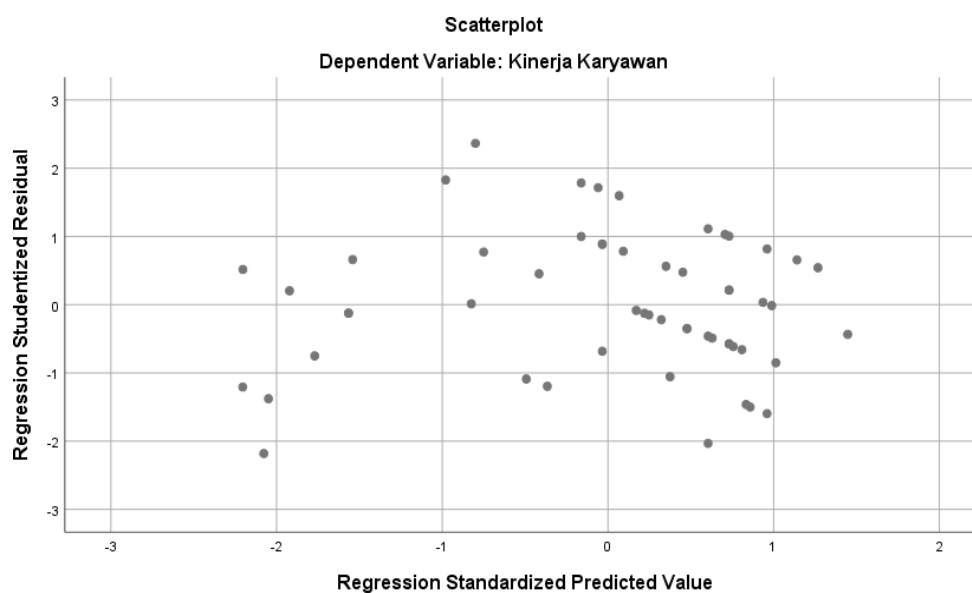
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

Berdasarkan *output SPSS* di atas, nilai *Durbin-Watson (DW)* adalah 1,982. Nilai *DW* sebesar 1,982 ini selanjutnya dibandingkan nilai tabel *DW*. Dengan  $\alpha = 5\%$ , jumlah sampel ( $n$ ) = 55, dan jumlah variabel bebas ( $k$ ) = 4, maka didapat nilai  $d_l = 1.4136$ ;  $d_u = 1.7240$ ; dan  $4-d_u = 2,2760$ . Nilai *DW* sebesar 1,982 terletak di antara  $d_u$  (1.7240) dan  $4-d_u$  (2,2760), hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada autokorelasi, positif atau negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terdapat autokorelasi, positif atau negatif.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan program *SPSS* adalah sebagai berikut:



Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

Gambar 4.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Gambar 4.1 menunjukkan dapat dilihat bahwa tingkat penyebaran data dalam penelitian menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

#### 4. Uji Normalitas

Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25228433
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.050
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 5)

Hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.12, diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 berada di atas  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Dari semua uji asumsi klasik yang dilakukan untuk dapat melanjutkan ke model regresi linier, tidak ada satupun uji asumsi yang bermasalah dan hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang ada layak dan dapat diuji ke dalam model regresi linier.

#### Analisis Linier Berganda

Tabel 4.12. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.768	3.743		.205	.082

Lingkungan Kerja	.141	.127	.133	1.912	.002
Motivasi	.089	.145	.067	1.711	.000
Disiplin Kerja	.490	.195	.381	3.515	.004
Reward	.312	.167	.264	2.873	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 6)

Dari hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4.10 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 41,768 + 0,141X_1 + 0,089X_2 + 0,490X_3 + 0,312X_4$$

- Nilai konstanta ( $a$ ) bernilai 41,768; menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan konstan apabila variabel lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan *reward*, sama dengan nol atau tidak ada, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap atau tidak berubah nilainya.
- Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) yang bernilai sebesar 0,141 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,141 kali.
- Variabel motivasi ( $X_2$ ) yang bernilai sebesar 0,089 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kinerja karyawan. Jika motivasi ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,089 kali.
- Variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) yang bernilai sebesar 0,490 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kinerja karyawan. Jika disiplin kerja ( $X_3$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,490 kali.
- Variabel *reward* ( $X_4$ ) yang bernilai sebesar 0,312 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kinerja karyawan. Jika *reward* ( $X_4$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,312 kali.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS, diperoleh nilai sebagai berikut

Tabel 4.13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary		R	Adjusted R	Std. Error of the
Model	R	Square	Square	Estimate

1	.694 <sup>a</sup>	.481	.440	1.258
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil uji seperti yang disampaikan pada Tabel 4.11, diketahui besarnya  $R$  Square adalah 0,481 atau 48,1% yang berarti 48,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan *reward* sedangkan sisanya, yaitu sebesar 51,9% dijelaskan faktor lain di luar model.

### Uji t

Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh nilai t sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.768	3.743		.205	.083
	Lingkungan Kerja	.141	.127	.133	1.912	.002
	Motivasi	.089	.145	.067	1.711	.000
	Disiplin Kerja	.490	.195	.381	3.515	.004
	Reward	.312	.167	.264	2.873	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS* (Lampiran 6)

Kriteria uji t adalah  $H_0$  diterima jika:  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika:  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ . Nilai kritis dengan *level of signifikan*  $t = 5\%$ . Untuk memperoleh  $t_{tabel}$  menggunakan uji dua sisi (dengan *level of significant*  $(\alpha) = 0,05$  (5%) dan *degrees of freedom*  $= n - k - 1 = 55 - 4 - 1 = 50$ , dengan nilai t tabel adalah sebesar 1.67591 atau 1,675).

Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dalam Tabel 4.14, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,912 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,675 dan nilai *Sig.*  $(0,020) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun.

- 2) Pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan  
Hasil pengujian dalam Tabel 4.14, diperoleh nilai thitung sebesar 1,771 lebih besar dari t tabel 1,675 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun.
- 3) Pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
Hasil pengujian dalam Tabel 4.14, diperoleh nilai thitung sebesar 3,515 (positif) lebih besar dari t tabel 1,675 dan nilai *Sig.* (0,040) < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun.
- 4) Pengaruh secara parsial antara *reward* terhadap kinerja karyawan  
Hasil pengujian dalam Tabel 4.14, diperoleh nilai thitung sebesar 2,873 (positif) lebih besar dari t tabel 1,675 dan nilai *Sig.* (0,030) < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian pada karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun.
4. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun..

Setelah keseluruhan proses penelitian mulai dari observasi awal sampai dengan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Ekspedisi Si Cepat Cabang Madiun seharusnya lebih mempedulikan karyawan dengan memberikan hak dan rasa tanggung jawab pekerjaan kepada para karyawannya. Karyawan merupakan ujung tombak perusahaan, dengan memberikan semua haknya hal itu pasti akan meningkatkan kinerja pada karyawan.
2. Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Peneliti yang ingin meneliti tentang Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan bisa memanfaatkan penelitian ini sebagai dasar untuk penentuan variabel yang akan diteliti. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel yang sama dengan obyek yang berbeda atau obyek yang sama dengan variabel lain.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Allen, N.J., and J.P. Meyer. 2003. *Commitment in the Workplace (Theory, Research and Application)*. London: Sage
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ardana, Komang dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 4(2), 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v4i2.2017.123-129>
- Gautam, T., Dick, R.V., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A.J. (2004). Organizational Citizenship Behavior And Organizational Commitmen in Nepal. *Research Paper*, Aston Business School, Aston University, Birmingham.
- Ghozali, Imam, 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. (2008): *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, D. (2020). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2019. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hartmann L. and Bambacas L. (2020). "Organizational Commitment: A Multi Method Scale Analysis and Test of Effects". *International Journal of Organizational Analysis*. 8 (1): 89-108.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur. dan Supomo, Bambang. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Kartono, K. (2021), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV Rajawali.
- Kaswan., (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta
- Kharismawati, D. A. P. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, V, 4(2), 1368–1398.
- Kindangen, C. C., Taroreh, A. R. N., Kerja, P. K., Jabatan, P., & Komitmen, D. A. N. (2019). Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang The INfluence of Job Satisfication, Promotion, and Organizational Commitment to the Turnover of The Employees of Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA Vol . 7 No . 3 Ju. Jurnal EMBA*, 7(3), 3837–3846.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Lokbere, P, Soegoto, A. S. dan Walangitan, M. D. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua*. Jurnal Emba, 4 (3): 4194-4204
- Luthans, (2012), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: PT. Andi
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mobley. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press,.
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Santoso, S. (2016). *SPSS Statistik Multivariant*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo,
- Sekaran, U., dan Bougie.(2013). *Research Methods For Business Edisi 4. Buku 2*, Jakarta: Wiley
- Staffelbach, Bruno. (2008). *Human Resource Management, Turnover Intention*. University of Zurich, Swiss.
- Sugiyono, (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Susilo, Y.H. (2020). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. Vol 01.
- Tarmoezi, T., & Manurung, H. (2014). *Hotel Front Office*. Jakarta: Kesaint Blanc.
- Tommy, Y.D. (2010). *Pengaruh Konflik Kerja terhadap Burnout pada pegawai. Bagian Produksi UD. Abadi Lestari Bojonegoro*. Skripsi UM (tidak dipublikasikan)
- Vandenbergh, C., (2004). *A Four-Dimensional Model of. Organizational Commitment among Belgian Employees, Europea*

- Veithzal Rivai Zainal, S. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Widodo, S. E. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.