

---

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sicepat Ekspres Lumajang)**

Ilham Erlastrianto<sup>1</sup>, Khoirotul Ifa<sup>2</sup>, Sukma Irdiana<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: ilahmlastrianto@gmail.com, Khoirulfa@gmail.com, sukmapasah@gmail.com

---

### INFO ARTIKEL

*Volume 6*  
*Nomor 4*  
*Bulan Juni*  
*Tahun 2024*  
*Halaman 642-649*

### ABSTRAK

PT. Sicepat Ekspres merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman paket. Dengan nama perusahaannya yang digunakan yaitu cepat membuat sedikit konsumen tertarik untuk menggunakan jasa layanan Sicepat Ekspres. Jasa pengiriman paket merupakan sektor bisnis pengiriman barang yang sangat kompetitif. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengeksplorasi dampak lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Lumajang. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 44 responden. Sampel jenuh ialah metode sampel yang dipakai penelitian. Pendekatan analisis regresi berganda dipakai didalam penelitian untuk menguji hipotesis. Hasil pengujian parsial menjelaskan hal berikut: Pertama, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Lumajang. Kedua, motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Ketiga, disiplin kerja juga berpengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

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

---

### ABSTRACT

PT. Sicepat Ekspres is a company engaged in package delivery services. With the company name used, namely fast, it makes a few consumers interested in using the Sicepat Ekspres service. Package delivery services are a very competitive goods delivery business sector. The aim of this research is to explore the impact of the work environment, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Sicepat Express Lumajang. This research uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to 44 respondents. Saturated sampling is the sampling method used in research. The multiple regression analysis approach was used in the research to test the hypothesis. The partial test results explain the following: First, the work environment does not have a significant influence on employee performance at PT. Sicepat Express Lumajang. Second, work motivation has a significant positive influence on employee performance in the company. Third, work discipline also has a

---

significant positive effect on employee performance at PT. Sicepat Express Lumajang.

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

## PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sangat vital dalam mencapai tujuan keberhasilan sebuah organisasi. Mereka tidak hanya menjadi faktor utama yang mendorong sistem beroperasi dalam sebuah organisasi, tetapi juga pengelolaan kualitas mereka harus dilakukan dengan optimal. Sumber daya manusia menjadi elemen kunci yang memperkuat seluruh aspek lain dalam organisasi. Mereka dianggap sebagai kekuatan penggerak utama di balik aktivitas sebuah organisasi (Harini et al., 2022). Faktor yang memengaruhi pembentukan SDM yang berkualitas. Faktor tersebut ialah lingkungan kerja kondusif, motivasi kerja yang tinggi, dan juga disiplin kerja yang kuat. Selain itu, keberhasilan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh berbagai tantangan yang dihadapi di dalamnya. Dalam menghadapi tantangan tersebut, pengelolaan evaluasi yang efektif memberikan pelajaran berharga untuk mencapai tujuan organisasi yang berkelanjutan. Sukses sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi canggih atau fasilitas yang memadai, melainkan lebih kepada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan tugasnya. Setiap individu memiliki kemampuan uniknya sendiri. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan hubungan antar individu sangat penting untuk mencapai kerjasama yang solid dalam tim.

Sebuah perusahaan perlu meningkatkan kualitas kinerja karyawannya karena karyawan dianggap sebagai aset yang krusial bagi perusahaan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memberikan dukungan yang optimal kepada rekan-rekannya. Salah satu peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sebagai sumber daya penting, karena mereka membawa pemikiran, ide, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreativitas yang dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan (Marlius & Susanti, 2023)

Digitalisasi yang semakin canggih membuat teknologi mampu beriringan hingga menembus pasar global. Pasar yang begitu luas dengan dibantu teknologi yang modern, mampu membuat jual beli menembus pasar internasional. Pada saat ini kebutuhan manusia sudah dapat dilakukan oleh alat atau teknologi. Pesatnya jual beli membuat orang mencari sesuatu yang mudah dalam memenuhi kebutuhan mereka, salah satunya yaitu jual beli produk melalui toko online. Gaya hidup merupakan salah satu pengaruh penunjang meningkatnya penawaran produk. Dampak ini juga dirasakan oleh dunia ekspedisi barang yang menjadi jasa layanan dalam mengirim barang. Banyak pada saat ini dunia ekspedisi yang sudah bermunculan di Indonesia. Salah satunya PT. Sicepat Ekspres yang bergerak dibidang layanan jasa kirim barang seluruh Indonesia. Naiknya jumlah paket dapat disebabkan oleh tingkat rasa puas konsumen terhadap jasa yang diberikan oleh karyawan. Berdasarkan fenomena diatas, Bapak Setya Fery Hidayah yang merupakan asisten koordinator kurir menjelaskan bahwa mulai bulan Mei 2023 paket Sicepat mengalami penurunan secara berkurun hingga saat ini. Salah satu faktor yang menunjang terjadinya penurunan paket yaitu, disebabkan oleh kurangnya fasilitas yang diberikan oleh pihak pusat. Hal ini ditandai dengan ketidaknyamanan dalam bekerja, seperti contoh pemenuhan kebutuhan kurir ketika dijalan. Salah satunya yaitu plastik kantong untuk paket agar tidak terkena air hujan. Akibatnya paket dapat terkirim ke pelanggan dengan selamat dan aman. Pemenuhan kebutuhan ini mengalami respon lambat, sehingga kurir tidak berani untuk mengirim paket ketika hujan. Pelanggan akhirnya disarankan untuk mengambil paket pesannya sendiri ke kantor Sicepat Ekspres Lumajang.

Kurangnya fasilitas terhadap karyawan membuat kurir menjadi tidak disiplin untuk melaksanakan kegiatan operasional perusahaan. Kurangnya pemenuhan fasilitas penambahan kurir agar mampu

mencakup wilayah yang lebih luas. Permasalahan yang lain juga disebabkan oleh kurangnya evaluasi terkait seluruh pegawai kantor. Hal ini menjadi penghambat kurir untuk menyampaikan kendala yang terjadi dilapangan disetiap minggunya. Hal ini juga menyebabkan kurangnya interaksi antar karyawan pada lingkungan kerja. Selain itu kurir juga kesulitan untuk mendapatkan solusi dengan masalah yang dihadapi. Upaya untuk meningkatkan volume pengiriman paket harus terus dilakukan dengan cara memperbaiki kinerja karyawan. Menurut (Priansa, 2017:48), kinerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam bentuk hasil nyata atau pencapaian kerja yang dilakukan karyawan saat menjalankan tanggung jawab serta tugas dari perusahaan. Kinerja merupakan apa yang dilakukan di dalam perusahaan serta hasil pencapaian pekerjaan yang dilaksanakan (Wibowo, 2007:7). Evaluasi kinerja menggambarkan peran yang cukup penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Evaluasi kinerja pada dasarnya adalah faktor yang berkontribusi dalam sebuah pengembangan dalam organisasi secara efisien dan efektif.

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi di mana karyawan menjalankan tugas mereka setiap hari. Lingkungan kerja yang memiliki kondisi suasana kerja yang damai, tenang, dan tentram membuat hasil akan kinerja juga baik. Menurut Handoko (2014:59), organisasi berada dalam lingkungan eksternal yang meliputi berbagai variabel tidak terkendali. Komunikasi antarpribadi yang selaras dapat menghidupkan kondisi lingkungan kerja yang beraktivis. Studi sebelumnya oleh Ambarwati & Alriani (2020), Ramadhan (2017) memberikan hasil lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup signifikan pada proses kinerja karyawan. Tetapi, penelitian Nur Aslah Pasaribu (2019) dan Pradipta (2020) menjelaskan dimana penelitian membuktikan variabel lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh signifikan pada proses kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja, motivasi kerja bisa juga memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai keinginan untuk menghasilkan usaha yang tinggi dalam rangka memenuhi kebutuhan individu (Sedarmayanti, 2007:233). Pemberian motivasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi individu untuk melaksanakan kewajiban pekerjaan dengan baik. Motivasi terbagi dua jenis, ialah motivasi internal serta motivasi eksternal, dimana motivasi eksternal ialah pengaruh yang asalnya dari luar individu. Individu yang tidak termotivasi cenderung hanya memberi usaha minim didalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2006:141), motivasi memiliki peranan penting karena mendorong serta menyokong sikap tindakan seseorang agar kerja dengan rasa semangat serta menggebu guna mendapat hasil terbaik. Studi dari Harahap (2021) serta Aziz (2017) memberikan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Tapi, studi oleh Daspar (2020) serta Hidayat (2021) menemukan hasil yang beda, yakni bahwa motivasi kerja tidak mempunyai dampak signifikan pada proses kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja serta motivasi kerja, disiplin kerja ialah salah satu faktor sangat utama bagi perusahaan didalam mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan seseorang terhadap peraturan perusahaan yang berlangsung. Rivai (2004:444) menjelaskan disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Chusmiah (2019), Ambarwati & Alriani (2020), dan Fitri et al. (2021), menjelaskan disiplin kerja mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Namun, hasil studi Ramadhan (2017) menunjukkan disiplin kerja tidak berdampak pada kinerja pegawai. Begitupun studi dari Pradipta (2020), memberikan hasil disiplin kerja juga tidak mempunyai dampak signifikan pada efektivitas kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi tidak terbatas dan berasal dari 44 responden yang wajib mengisi kuesioner untuk mengumpulkan data. Metode yang dipakai ialah sampling jenuh yangmana semua personil populasi dibuat sampel. Pendekatan penelitiannya yaitu analisis regresi berganda yang dipakai sebagai penguji hipotesis. Prosedur pengujian meliputi uji instrumental, uji hipotesis klasik, dan uji statistik untuk menjamin keandalan dan validitas data serta untuk memverifikasi hipotesis yang dirumuskan.

## RESULTS AND DISCUSSION

### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas diperoleh koefisien korelasi 16 pernyataan terkait variabel "citra lingkungan kerja", 17 pernyataan mengenai variabel "motivasi", 21 pernyataan tentang variabel "disiplin kerja", serta 16 pernyataan dari variabel "lingkungan kerja" konsisten. Semua variabel "kinerja" lebih besar dari nilai yang ditentukan ( $r_{tabel}$ ) atau setidaknya 0,3. Oleh karena itu, saat ini seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian diterima karena data atau informasi relevan yang diperlukan dapat digali. Oleh karena itu, kesimpulannya seluruh item pernyataan layak dipakai pada penelitian ini.

### Hasil Pengujian Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menghasilkan reliabilitas variabel lingkungan kerja (X1) sebanyak 0,774, reliabilitas variabel motivasi (X2) sejumlah 0,716, serta reliabilitas variabel disiplin kerja (X3) 0,767. Nilai reliabilitas variabel kinerja (Y) sebesar 0,754 dan semuanya mempunyai reliabilitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan survei berulang kali mengenai topik yang sama dalam jangka waktu berbeda dapat memberikan hasil yang efektif. Oleh karena itu, bisa dirangkum kuesioner yang dipakai sebagai pengukur variabel lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, serta kinerja dapat diandalkan.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

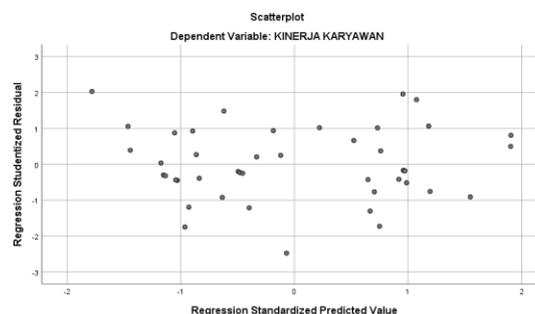
#### Hasil Pengujian Normalitas Data

Secara khusus, hasil uji normalitas dengan memakai one-sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan bahwa nilai signifikan nilai residu adalah  $0,200 >$  batas signifikan  $0,05$ , dan distribusi nilai residu adalah Ini menunjukkan bahwa itu normal.

#### Hasil Pengujian Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai yang dapat diterima pada setiap variabel independen lingkungan kerja, motivasi, serta disiplin kerja kurang dari 1. Variance inflasi faktor (VIF) variabel lingkungan kerja sebanyak 0,118, motivasi sejumlah 0,795, serta disiplin kerja 0,117 semuanya kurang dari 10. Bisa dirangkum model regresi ini tidak mempunyai permasalahan multikolinieritas.

#### Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner melalui SPSS 26

Hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 1 menjelaskan data memberikan pola yang tidak beraturan atau tidak terdapat pola yang jelas. Ini menjelaskan model regresi tidak mempunyai kelemahan yang serius, karena tidak terdapat bukti terjadinya heteroskedastisitas.

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari analisis regresi bisa dirumuskan pada persamaan regresi berganda :

$$KK = 18,950 - 0,108 LK + 0,588 MK + 0,162 DK$$

Keterangan

KK = Kinerja Karyawan  
18,980 = Konstanta  
-0,108 = Lingkungan Kerja  
0,588 = Motivasi Kerja  
0,162 = Disiplin Kerja  
LK = Lingkungan Kerja  
MK = Motivasi Kerja  
DK = Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda di atas, menjelaskan nilai konstanta sebanyak 18,950 mengindikasikan apabila nilai lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), serta disiplin kerja (X3) tetap, jadi nilai keputusan pembelian akan tetap sejumlah 18,950.

Koefisien untuk lingkungan kerja (X1) ialah -0,108% (nilai negatif memberikan bahwa hubungan berbanding terbalik), dimana hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mendapatkan naik sebesar 1%, jadi variabel kinerja karyawan (Y) pasti mendapat penurunan sebanyak -0,108%. Demikian juga kebalikannya.

Koefisien variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,588% (nilai positif menunjukkan hubungan searah). Berarti saat variabel motivasi kerja naik sebanyak 1%, jadi kinerja karyawan naik sejumlah 0,588%. dan sebaliknya.

Koefisien variabel disiplin kerja (X3) sebanyak 0,162% (nilai positif mengartikan hubungan searah). Artinya ketika disiplin kerja meningkat sejumlah 1% pasti variabel kinerja karyawan juga naik sebanyak 0,162%. Dan sebaliknya juga benar.

**Tabel 1. Hasil Olah Data**

Model	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	2,310	0,026	
LINGKUNGAN KERJA	-1,242	0,221	Tidak Berpengaruh
MOTIVASI KERJA	4,919	0,000	Berpengaruh Positif
DISIPLIN KERJA	2,369	0,023	Berpengaruh Positif
<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	
0,776	0,603	0,573	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui SPSS 26

Hasil uji koefisien determinasi sebanyak 0,603. Artinya lingkungan kerja, motivasi, serta disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh sejumlah 60,3% pada variabel kinerja. Selisihnya sebanyak 30,7% dipengaruhi beberapa variabel lain yang tidak ada didalam penelitian, antara lain: Gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, fasilitas tempat kerja, prestasi kerja, dan faktor lainnya.

#### **Pengujian Hipotesis Pertama**

Hasil uji t variabel X1 citra target menunjukkan bahwa nilai t hitungnya -1,242 dengan signifikansi 0,221. Nilai ttabel yang diperoleh untuk tingkat signifikansi 5% adalah  $\pm 2,018$ . Karena nilai t hitung -1,242 berada di bawah rentang nilai t-tabel  $\pm 2,018$ , maka hipotesis alternatif (H1) tidak bisa diterima. Demikianpun, bisa dijelaskan tidak ada bukti yang cukup untuk mengatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

#### **Pengujian Hipotesis Kedua**

Hasil uji t untuk variabel X2, motivasi kerja, menjelaskan nilai t hitungnya 4,919 dengan signifikansi 0,000. Hasil t-tabel yang diperoleh untuk tingkat signifikansi 5% adalah  $\pm 2,018$ . Karena

nilai t hitung sebanyak  $4,919 > t\text{-tabel } \pm 2,018$ , maka hipotesis H2 dapat diterima pada tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, bisa dijelaskan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

### **Pengujian Hipotesis Ketiga**

Hasil uji t untuk variabel X3, yakni disiplin kerja, menunjukkan nilai t hitung sebanyak 2,369 dengan signifikansi 0,023. Hasil t-tabel yang diperoleh untuk tingkat signifikansi 5% adalah  $\pm 2,018$ . Sebab nilai t hitung  $2,369 > t\text{-tabel } \pm 2,018$  pada signifikansi 0,023, jadi hipotesis H3 bisa diterima. Demikian, bisa dijelaskan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Lumajang.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Karyawan Pada PT. Sicepat Ekspres Lumajang**

Hasil temuan menjelaskan lingkungan kerja tidak memberi dampak positif pada kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Lumajang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja PT. Sicepat Ekspres Lumajang berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup semua elemen pada perusahaan, termasuk lingkungan virtual, fisik, dan sosial, yang bisa dipakai sebagai peningkatan kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan dengan berkelanjutan (Busro, 2017). Lingkungan kerja berisi seluruh faktor disekitar karyawan yang memengaruhi kepuasan saat menjalankan peran, dengan harapan dapat tercapainya kesempurnaan pada hasil kerja. Penelitian sejalan dengan teori lingkungan kerja meliputi berbagai hal seperti suasana kerja yang nyaman, desain ruangan, fasilitas bangunan, desain furnitur, keamanan, dan hubungan setiap karyawan. Penemuan sesuai hasil penemuan sebelumnya Nur Aslah Pasaribu (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Yang sama terdapat oleh Pradipta (2020), menghasilkan lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan yaitu cara agar kinerja karyawan dapat meningkat pada PT. Sicepat Ekspres Lumajang adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang ada, seperti memberikan kehadiran satpam di area parkir karyawan untuk memastikan keamanan di perusahaan tersebut.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Kepada Kinerja Karyawan Pada PT. Sicepat Ekspres Lumajang**

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa motivasi berdampak positif pada kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Lumajang. Dikarenakan oleh tingkat motivasi kerja yang bagus, baik dari sumber internal maupun eksternal karyawan, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja di perusahaan tersebut. Motivasi adalah dorongan yang mendorong serangkaian perilaku manusia menuju pencapaian tujuan (Wibowo, 2011:322). Selain membantu mencapai tujuan kerja, motivasi juga menjadi kekuatan internal bagi karyawan untuk memberikan kemampuan kerja mereka secara maksimal bagi kepentingan perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan teori tersebut bahwa motivasi kerja dapat melibatkan hubungan internal antar individu yang dipengaruhi oleh motivasi yang berasal baik dari dalam maupun luar perusahaan. Penelitian selaras dengan temuan sebelumnya (Harahap, 2021) yang menjelaskan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Begitu juga (Aziz, 2017) yang menemukan motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai. Kesimpulan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Lumajang adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan tingkat motivasi kerja, sehingga kinerja di perusahaan tersebut dapat ditingkatkan lebih lanjut.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Kepada Kinerja Karyawan Pada PT. Sicepat Ekspres Lumajang**

Hasil studi menjelaskan disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Lumajang. Karena aturan perusahaan diterapkan dengan sungguh-sungguh, dengan konsekuensi yang sesuai bagi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perjanjian awal. Perusahaan berkomitmen untuk mempertahankan loyalitas antara karyawan dan perusahaan. Disiplin kerja adalah tindakan orang didalam suatu perusahaan merujuk patokan yang telah ditetapkan perusahaan, yang harus diikuti serta dilakukan seseorang di dalamnya (Setyobakti,

2018). Penelitian ini sejalan dengan konsep bahwa tingkat kedisiplinan karyawan bisa diuji melewati kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan perusahaan pada awal kerja. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menjelaskan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Ambarwati & Alriani, 2020); (Fitri et al., 2021). Kesimpulan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Lumajang adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan tingkat disiplin kerja, sehingga kinerja di perusahaan tersebut dapat meningkat secara signifikan.

## KESIMPULAN

Tujuan penelitiannya ialah menginvestigasi dampak positif lingkungan kerja, motivasi, serta disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Lumajang. Dari rumusan masalah, tujuan, hipotesis penelitian, dan pembahasan, maka bisa diambil Kesimpulan bahwa Lingkungan kerja di PT. Sicepat Ekspres Lumajang tidak mendapat pengaruh positif pada kinerja karyawan. Kondisi disebabkan oleh standar lingkungan kerja di perusahaan tersebut, seperti ukuran ruangan, penerangan, sirkulasi udara, desain ruangan, dan kebersihan, yang telah memenuhi persyaratan dasar untuk sebuah perusahaan jasa ekspedisi barang, Motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Lumajang karena interaksi yang cukup baik antara sesama karyawan. Keadaan ini menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal dalam mencapai tujuan Perusahaan, Disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Lumajang karena perusahaan sangat memperhatikan dan terus meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini mengarah pada pelaksanaan kinerja sesuai dengan standar operasional Perusahaan, Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah 0,063, yang berarti bahwa 6,3% dari variasi dalam kinerja karyawan bisa diartikan variabel independen, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja, yang diselidiki dalam penelitian ini. Sisanya, sebesar 93,7% dari variasi dalam kinerja dipengaruhi variabel lainnya yang tidak ada didalam penelitian, seperti gaya pemimpin, beban bekerja, stress, fasilitas pekerja, prestasi kerja, dan faktor-faktor lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, R., & Alriani, I. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang. *Dharma Ekonomi*, 51, 24–35.
- Aziz, M. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 99–108.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung
- Harahap 153-164. (2021). XI(2), 153–164. Bandung
- Harini, F. E., Hidayat, Z., & Abrori, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Puskesmas Penanggal Work Discipline Work Motivation , Work. 285–294.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. 5(1), 16–23.
- Marlius, D., & Susanti, F. (2023). Pelatihan Penyusunan Proposal Usaha dan Analisis Laporan Keuangan Bagi Usaha Mikro , Kecil dan Menengah ( UMKM ) Di. 01(01), 1–10.
- Pradipta, R. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18.

- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. CV. Pustaka Setia. Bandung
- Ramadhan, K. A. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia ). In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 110, Issue 9).
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. PT. Grafindo Persada. Jakarta
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Jakarta
- Setyobakti, M. H. (2018). Analisis Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Lumajang. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(2), 42–50. <https://doi.org/10.30741/wiga.v8i2.316>
- Wibowo. (2007). *manajemen kinerja*. pt raja grafindo. Jakarta
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo. Jakarta
- Yuliana, M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3), 1–11.