

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESS PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Intan Dwi Rachmawati

NIM : 212022058

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESS PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Intan Dwi Rachmawati

NIM : 212022058

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Intan Dwi Rachmawati
NIM : 212022058
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Palembang

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



ng, Februari 2026

Intan Dwi Rachmawati

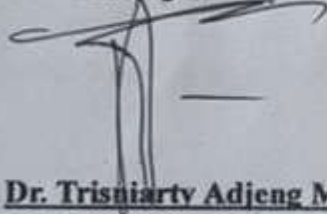
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Palembang
Nama : Intan Dwi Rachmawati
NIM : 212022058
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

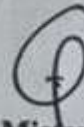
Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M
NIDN: 0019026101

Pembimbing II,

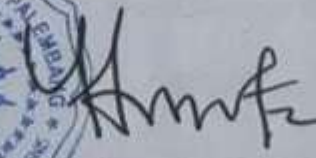


Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si
NIDN: 1005068902

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zalcha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 6)

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi. Tak ada mimpi yang patut untuk diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan, dan gapailah dengan selayaknya yang kau harapkan”

(Maudy Ayunda)

Persembahan:

Kupersembahkan skripsi ini Kepada :

- ❖ Kedua Orang Tuaku Alm. Bapak Suwanto dan Ibuku tercinta Suharyati yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakan putrinya.
- ❖ Untuk mamas kandungku Alm. Krisna Yudha Pratama.
- ❖ Keluarga besar yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.
- ❖ Almamater yang saya banggakan.



PRAKATA

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orang tua tercinta yang telah merawat, mendidik, mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan. Hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program studi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Pembimbing Skripsi.
5. Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik
6. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
8. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan J&T Express Palembang.
9. Teruntuk cinta pertama dan panutanku, Almarhum Bapak Suwanto. Beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan menyusun skripsi, namun selama hidupnya telah menjadi sosok panutan, sumber semangat, dan inspirasi yang tak tergantikan. Doa-doa Bapak, didikan, dan nilai-nilai kehidupan yang Bapak tanamkan akan selalu hidup dalam diri penulis.
10. Bidadari surgaku, ibu Suharyati, seseorang yang biasa saya sebut ibu. Perempuan hebat yang menjadi tulang punggung keluarga sekaligus menjalankan dua peran orang tua bagi anaknya. Tak kenal Lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan kepada penulis. Skripsi ini penulis

persembahkan untuk beliau. Terimakasih sudah melahirkan, berjuang sekuat tenaga untuk memberikan kehidupan yang layak untuk penulis hingga akhirnya penulis tumbuh dewasa dan bisa berada diposisi ini.

11. Kepada sahabat sahabat-sahabatku di angkatan 2022. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini, menemani, membantu, dan memberi semangat. Terima kasih juga kepada semua teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu-persatu.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.
13. Terakhir tidak lupa, kepada diri saya sendiri. Meskipun memiliki latar belakang keluarga yang tidak sempurna, terima kasih “Intan Dwi Rachmawati” sudah memilih untuk bertahan, mau berjuang untuk tetap ada hingga saat ini, serta menjadi perempuan yang kuat dan ikhlas atas segala perjalanan hidup yang mengecewakan dan menyakitkan itu. Dengan adanya skripsi ini, telah berhasil membuktikan bahwa kamu bisa menyandang gelar S.M tepat waktu dan menjadi tekad maupun acuan untuk terus melakukan hal lebih membanggakan lainnya. Bagaimanapun kehidupanmu selanjutnya, hargai dirimu, rayakan dirimu, berbahagialah atas segala proses yang berhasil dilalui untuk masa depan yang lebih baik dan cerah.

Palembang, Maret 2026

Intan Dwi Rachmawati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	27
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Operasionalisasi Variabel.....	36

D. Populasi dan Sampling	37
E. Data yang diperlukan.....	39
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	41

BAB IV PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pengiriman Paket tahun 2020-2024 J&T Express Palembang.....	4
Tabel I.2 Pra Riset Kinerja Karyawan J&T Express Palembang.....	6
Tabel I.3 Pra Riset Motivasi Kerja J&T Express Palembang.....	7
Tabel I.4 Pra Riset Disiplin Kerja J&T Express Palembang	8
Tabel I.5 Pra Riset Lingkungan Kerja J&T Express Palembang.....	9
Tabel III.I Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	36
Tabel III.2 Kerangka Sampel Karyawan J&T Express Palembang.....	39
Tabel VI.1 Uji Validitas.....	54
Tabel VI.2 Uji Reliabilitas.....	55
Tabel VI.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel VI.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel VI.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel VI.6 Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel VI.7 Motivasi Kerja (X1)	59
Tabel VI.8 Disiplin Kerja (X2).....	60
Tabel VI.9 Lingkungan Kerja (X3)	61
Tabel VI.10 Analisis Regresi Lenier Berganda	63
Tabel VI.11 Hasil Uji F	65
Tabel VI.12 Hasil Uji t	65
Tabel VI.13 Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	33
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 3	Tabulasi dan Identitas Responden
Lampiran 4	Frekuensi Identitas Responden
Lampiran 5	Frekuensi Deskriptif Jawaban Responden Variabel Y
Lampiran 6	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Lampiran 7	Analisis Regresi Linear Berganda
Lampiran 8	Tabel r
Lampiran 9	Tabel F
Lampiran 10	Tabel t
Lampiran 11	Kartu aktivitas bimbingan skripsi
Lampiran 12	Surat pernyataan selesai penelitian
Lampiran 13	Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
Lampiran 14	Turnin
Lampiran 15	Surat Pelunasan BPP
Lampiran 16	Kartu aktivitas bimbingan skripsi Sertifikat AIK
Lampiran 17	Sertifikat SKPI
Lampiran 18	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 19	Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
Lampiran 20	Jurnal
Lampiran 21	Biodata Penulis

ABSTRAK

Intan Dwi Rachmawati/ 212022058/ 2026/ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan populasi sebanyak 105 karyawan tetap. Sampel penelitian berjumlah 84 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi regresi linier berganda, uji F, uji t, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, masing-masing variabel juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,4% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

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

ABSTRACT

Intan Dwi Rachmawati/ 212022058/ 2026/ The Influence of Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at J&T Express Palembang

This study aims to analyze the effect of motivation, work discipline, and work environment on employee performance at J&T Express Palembang. The research uses an associative approach with a population of 105 permanent employees. The sample consists of 84 respondents selected using the simple random sampling technique. The data used include primary and secondary data collected through questionnaires and documentation. The data analysis techniques employed are multiple linear regression, F-test, t-test, and the coefficient of determination. The results show that motivation, work discipline, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, each variable also has a significant effect on employee performance. The coefficient of determination value of 80.4% indicates that these three variables contribute significantly to explaining changes in employee performance, while the remaining percentage is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Untuk menjamin efektivitas manajemen, entitas bisnis diharuskan mengakuisisi tenaga kerja yang kompeten dan berpengetahuan luas, serta mengoptimalkan pengelolaan organisasi guna meningkatkan produktivitas karyawan (Bariqi, M. D., 2018). Kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai ketika menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Menurut Tobari (2015:65), Kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain yang telah ditetapkan oleh Kasmir (2017:182), kinerja didefinisikan sebagai capaian hasil kerja atau manifestasi perilaku kerja yang efektif dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah ditetapkan selama jangka waktu yang ditentukan. Fatimah, & Candra, M. (2025) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan wewenang yang diberikan.

Motivasi adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas-tugasnya dengan penuh dedikasi dan usaha.

Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa motivasi kerja memainkan peran krusial dalam membentuk perilaku, proses pengambilan keputusan, serta tindakan yang dilakukan oleh karyawan di lingkungan kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki performa yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih mampu mengatasi tantangan pekerjaan. Pendapat lain yang ditetapkan oleh Candra, A., & Fatimah. (2020) Motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal) yang mempengaruhi sikap, semangat, dan perilaku seseorang untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan tertentu.

Selain motivasi, disiplin juga memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:89), disiplin adalah tingkah laku seseorang yang patuh pada peraturan dan prosedur kerja, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis diorganisasi. Selain itu, pandangan lain yang dinyatakan oleh Kirana, S. R., Kholillah, & Kalsum, U. (2025) Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati serta mematuhi aturan, norma, dan prosedur yang berlaku di perusahaan.

Faktor lain tidak kalah penting adalah lingkungan kerja, Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola lingkungan kerja karyawan dalam bekerja agar selalu nyaman dan fokus pada tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan. Maharani, T. A., Trihandayani, Z., & Permana, A. (2024) yang berarti Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Serdamayanti (2017:02) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengukuran kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat menciptakan keamanan yang baik dan harus kondusif sehingga karyawan memiliki semangat yang akan meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, pandangan lain yang dinyatakan oleh Nabawi (2019) lingkungan kerja mencakup segala elemen yang berada di sekitar pekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang berpengaruh terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta lingkungan kerja yang kondusif mampu merangsang dan meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat dicapai. Irwanto., Hendro, O., & Moelyati, T. A. (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Perkembangan teknologi yang canggih memicu masyarakat lebih menggemari segala sesuatu yang mudah maupun praktis. Tanpa terkecuali disaat masyarakat akan mengirimkan barang di luar wilayahnya. Jasa pengiriman akan mempermudah dalam mengirimkan barang ke tempat tujuan. Dengan kemudahan dan kepraktisannya ini jasa ekspedisi akan berperan bagi masyarakat. Berkat kehadiran jasa ekspedisi ini jarak pengirim dan penerima

makin dekat. Salah satu jasa pengiriman yang dipercaya masyarakat yaitu perusahaan J&T Express. J&T Express merupakan salah satu industri logistik serta ekspedisi. Selaku industri yang bercakupan layanan di segala daerah Indonesia pastinya industri ini memiliki kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Perusahaan dapat dilihat dari hasil pencapaian pelaksanaan Kinerja Karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Berikut tabel yang menunjukkan hasil pencapaian pelaksanaan kinerja J&T Express Palembang periode 2020 sampai dengan 2024.

Tabel 1.1
Hasil Pengiriman Paket Pada
J&T Express Palembang

No	Tahun	Jumlah Target	Realisasi	Presentase Yang Belum Tercapai
1	2020	15.000	13.800	8%
2	2021	16.000	14.900	6.9%
3	2022	17.000	15.900	6.5%
4	2023	18.000	17.200	4.4%
5	2024	18.000	16.900	6.1%

Sumber : J&T Express Palembang. Tahun 2025

Berdasarkan data pengiriman paket JNT Express Palembang selama periode 2020 hingga 2024, dapat terlihat bahwa pencapaian target mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Walaupun jumlah target dan realisasi pengiriman menunjukkan tren peningkatan, namun persentase ketidaktercapaian target tidak bergerak secara stabil. Angka ketidaktercapaian memang turun dari 8% pada 2020 menjadi 4,4% pada 2023, tetapi kembali naik menjadi 6,1% pada 2024. Kondisi ini menggambarkan bahwa kinerja pengiriman sebenarnya terus

berkembang, namun belum benar-benar stabil. Dengan demikian, pencapaian target setiap tahun masih dipengaruhi berbagai dinamika operasional yang menyebabkan terjadinya fluktuasi dalam hasil pengiriman.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa kinerja karyawan J&T Express mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, meskipun belum stabil sepenuhnya. Perbaikan kinerja tahun 2023 menunjukkan bahwa perusahaan mampu mencapai efisiensi yang lebih baik, namun fluktuasi pada tahun 2024 mengindikasikan perlunya penguatan dalam aspek operasional, manajemen SDM, maupun strategi penugasan untuk mempertahankan pencapaian target pada level optimal.

Upaya memahami lebih dalam fenomena yang terjadi di J&T Express Palembang, peneliti melakukan pengumpulan data awal melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Sebanyak 30 responden terlibat dalam proses ini, dengan rinci sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan
J&T Express Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan mampu menghasilkan kualitas produksi sesuai standar yang diharapkan	11	19
2.	Karyawan memenuhi target kuantitas jumlah pekerjaan	13	17
3.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan	12	18
4.	Karyawan berperan aktif dalam mengontrol pengeluaran dan mencegah pemborosan	20	10
5.	Karyawan yang sedang bekerja mendapatkan pengawasan langsung dari atasan	23	7
6.	Karyawan membantu menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif bagi seluruh anggota tim.	18	12

Sumber : Hasil Pra Riset, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra riset dari 30 responden diatas terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat bahwa kualitas yang dihasilkan karyawan belum optimal, kualitas produksi yang baik adalah yang sudah memenuhi syarat pengujian. Kuantitas hasil pencapaian target produksi yang tidak tercapai dan juga masih ada karyawan yang belum bisa mengelola waktu dengan baik sehingga cenderung lebih bersantai-santai dan mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian target dan membebani rekan kerja lainnya.

Tabel 1.7
Data Hasil Pra Riset Motivasi Kerja
J&T Express Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan diberikan bonus sehingga dapat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik	10	20
2.	Peralatan kerja yang saya gunakan berada dalam kondisi baik dan layak pakai.	18	12
3.	Lingkungan kerja yang dilengkapi fasilitas memadai membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan meningkatkan motivasi kerja.	13	17
4.	Motivasi kerja mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap bulan	25	5
5.	Karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan	12	18
6.	Karyawan merasa termotivasi bekerja karena pekerjaan yang dilakukan menantang dan sesuai dengan kemampuan	22	8

Sumber: Hasil Pra Riset, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil pra riset dari 30 responden diatas terhadap Motivasi Kerja kurangnya pemberian bonus setelah mencapai suatu target pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, Kurangnya fasilitas di perusahaan berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dan masih banyak karyawan berprestasi yang tidak diberikan penghargaan atas hasil kerjanya yang maksimal.

Tabel 1.4
Data Hasil Pra Riset Disiplin Kerja
J&T Express Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan datang tepat waktu saat bekerja	11	19
2.	Karyawan selalu mematuhi aturan keselamatan dan prosedur keamanan saat melaksanakan pekerjaan	25	5
3.	Karyawan selalu meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	10	20
4.	Karyawan bekerja sesuai aturan yang berlaku	22	8
5	Karyawan menjalankan tugas berdasarkan standar operasional (SOP) dan aturan yang berlaku.	8	22

Sumber: Hasil Pra Riset, 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pra riset dari 30 responden di atas terhadap disiplin kerja terdapat pola yang menunjukkan bahwa secara regular dan berulang kali karyawan datang terlambat dari jadwal waktu yang telah ditetapkan, karyawan tidak meminta izin kepada atasan jika ingin meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja dan karyawan tidak menjalankan tugas sesuai standar operasional (SOP) dari perusahaan.

Tabel 1.5
Data Hasil Pra Lingkungan Kerja
J&T Express Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Tingkat pencahayaan di area kerja karyawan stabil dan tidak berubah-ubah.	10	20
2.	Warna ruangan di tempat kerja memberikan suasana yang nyaman saat bekerja.	12	18
3.	Udara di lingkungan kerja memiliki aroma yang nyaman dan tidak mengganggu aktivitas.	11	19
4.	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja saya berada dalam batas yang wajar sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.	20	10
5.	Karyawan saling bekerja sama dan mendukung satu sama lain.	25	5

Sumber: Hasil Pra Riset, 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra riset dari 30 responden di atas terhadap lingkungan kerja dapat dilihat dari pencahayaan di area kerja karyawan yang kurang stabil dan berubah-ubah, warna ruangan yang terlalu mencolok membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja serta udara di lingkungan kerja memiliki aroma yang mengganggu aktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Palembang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan J&T Express Palembang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Palembang?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Palembang.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan J&T Express Palembang.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Palembang.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa peningkatan pengetahuan dan wawasan baru bagi penulis. Selain itu, penelitian ini juga dapat menambah informasi terkini dalam bidang ilmu yang sedang dipelajari.

2. Bagi Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Palembang.

3. Bagi Almamater Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, wawasan, dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. No. 1 231-258.
- Aprilianti, Riana, and Syarifudin. 2022. "*The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at the Bandung City Health Office.*" *Journal of Human Resource Management, Administration and Public Service* 9 (2): 357-69.
- Berlian, R. S., Fatimah, & Candra, M. (2025). *Pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Reska Multi Usaha (KAI Services) Palembang. Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 62–68.
- Candra, A., & Fatimah. (2020). *Pengaruh motivasi, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1).
- Christa Gratia (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Surabaya.
- Dwi Fuji Hastuti dan Anisa Nurdina (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express 08 Depok.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja*. CV Budi Utama Utama.
- Hasibuan (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT.Grasindo Jakarta.
- Irwanto., Hendro, O., & Moelyati, T. A. (2021). *Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 65–75.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Cetakan ke-2)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2022. *Pengantar Metodologi Penelitian (Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis)*. Cetakan Pertama. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Khasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Prakttik) (1st ed.)* Rajawali Pers.

- Kirana, S. R., Kholillah, & Kalsum, U. (2025). *Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel. Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 137–146.
- Maharani, T. A., Trihandayani, Z., & Permana, A. (2024). *Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 174–184.
- Maruli, B. S., Roni, R., & Mulyadi. (2020). The Correlation among Parental Involvement, Reading Motivation and Reading Achievement of Senior High School Students. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 1660–1670
- Muhammad Jimmi Asmoro Putro & M Farid Wajdi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan J&T Express Cabang Solo Timur Surakarta. *Jurnal Ekuilnomi*, 5(1).
- Nyimas Azizah, Elviana Yulianti Padilla, Lara Desmiadi, Andry Novrianto (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE Express.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education, hlm. 202.
- Sopiah Herawati, Dea Restika, Srizly Harmanto (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan bagian logistik di J&T Express Gateway Cikupa.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-10. Jakarta: Prenada Media (Kencana).
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Rajawali Pers, Depok.