

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ID EXPRESS CABANG KARANGANYAR

Bhanes Ado Fata Muri *¹
Sutarno ²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: fatabhanes@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja sebagai faktor yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan terhadap perusahaan ID Express. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ekspedisi ID Express yang berjumlah 47 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi pustaka dan observasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil uji instrumen menunjukkan hasil valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas. Hasil uji autokorelasi dengan runs test dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan $Y = -4,527 + 0,233 X_1 + 0,813 X_2 + 0,099 X_3 + e$. Hasil uji t menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada ID Express Cabang Karanganyar. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada ID Express Cabang Karanganyar. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Jasa Ekspedisi ID Express Cabang Karanganyar. Hasil uji F dalam penelitian ini memiliki nilai F hitung 24,282 dengan nilai signifikansi (p, value) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya model yang digunakan tepat untuk memprediksi pengaruh variabel bebas (kenyamanan Beban kerja dan kualitas produk) terhadap variabel terikat (kepuasan konsumen). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) untuk model ini adalah sebesar 0,603 atau 60,3% yang artinya besarnya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the significant influence of work motivation, work environment and workload as factors used to measure service usage decisions by consumers of ID Express companies. This study uses quantitative data types. The data source uses primary data. The population in this study are consumers who use ID Express expedition services whose numbers are not known with certainty. The number of samples used in this study were 47 people. The sampel retrieval technique uses purposive sampling technique. Data collection techniques using questionnaires, literature study and observation. Data analysis using descriptive analysis, instrument test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The instrument test results show valid and reliable results. The classic assumption test results show that there is no multicollinearity or the regression model passes the multicollinearity test. The results of the autocorrelation test with the runs test can be seen that there is no autocorrelation. The results of the heteroscedasticity test show that heteroscedasticity does not occur. The normality test results show that the residuals are normally distributed. The results of multiple linear regression analysis show the equation $Y = -4.527 + 0.233 X_1 + 0.813 X_2 + 0.099 X_3 + e$. The t test results show that work motivation has a significant effect on employee performance at ID Express Karanganyar Branch. work environment has a significant effect on employee performance at ID Express Karanganyar Branch. Workload has an insignificant effect on employee performance at ID Express Expedition Services Karanganyar Branch. The results of the F test in this study have a calculated F value of 24.282 with a significance value (p, value) of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the model used is appropriate to predict the effect of the independent variables (workload comfort and product quality) on the dependent variable (customer satisfaction). The test result of

the coefficient of determination (R^2) for this model is 0.603 or 60.3%, which means that the influence of work motivation, work environment and workload on employee performance while the remaining 49.7% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: *work motivation, work environment and workload, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sejatinya, Sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Berawal dari itu maka sangat pentinglah sumber daya manusia yang ditujukan untuk mengutamakan pengelolaan dari setiap karyawan atau pekerja dengan baik, baik untuk ketersediaannya maupun kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia membutuhkan keterampilan dalam pengelolaan hubungan dan peran karyawan dari sebuah perusahaan terhadap tujuan perusahaan atau organisasi tersebut (Sutrisno, 2019:65).

Tujuan sebuah perusahaan tentunya mencapai laba atau keuntungan yang sebesar-besarnya, untuk itu efektif dan efisien-nya suatu perusahaan berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai dan berkenaan dengan biaya yang seminimal mungkin untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, akan tetapi, tidak dapat dipungkiri bahwasanya terdapat penurunan nilai pada masa tertentu, hal tersebut dapat terjadi dikarenakan banyak faktor dan kondisi, salah satunya yang mungkin dapat memengaruhi penurunan nilai atau kerugian dari suatu perusahaan yaitu kinerja karyawan dari perusahaan tersebut yang masih kurang efektif dan efisien dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan belum mencapai pada target yang telah ditentukan (Noor, 2019:27). Tentu ini bukan merupakan hal yang bisa dikesampingkan karena dapat memengaruhi keuntungan dari suatu perusahaan. Suatu organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu bekerja, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah karyawan yang ingin bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang maksimal (Sutikno, 2019:17).

Perusahaan distribusi atau ekspedisi adalah organisasi yang menyediakan pelayanan jasa dalam pengantaran suatu barang menuju tujuan yang telah ditentukan oleh konsumen dengan transportasi darat, air maupun udara. Ekspedisi ini sangatlah penting bagi perputaran dari segala macam bisnis yang menggunakan produk dengan bentuk fisik bahkan juga dapat digunakan secara personal. Bisnis *e-commerce* adalah salah satu bisnis yang paling membutuhkan jasa ekspedisi. Dengan menggunakan jasa ekspedisi pelaku bisnis online bisa menjual dan mengirimkan produk ke mana saja bahkan sampai ke pelosok atau luar negeri sekalipun. Salah satu jasa ekspedisi yang ada di Indonesia adalah ID Express yang berdiri pada 14 Februari 2019 memiliki tujuan untuk menjadi salah satu layanan pengiriman yang tercepat dan juga dapat diakses dengan mudah selama 24 jam setiap harinya. ID Express cabang Karanganyar beralamat di Jl. Jendral A. Yani, Ds. Papahan, Kec. Tasikmadu, Kab. Karanganyar, Prov. Jawa Tengah 57722. Oleh karena itu, faktor yang paling memengaruhi terhadap hasil yang baik adalah karyawan, sehingga usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah perbaikan dalam kepuasan, lingkungan dan motivasi kerja dari karyawan itu tersebut yang dapat mencapai target yang diinginkan oleh ID Express.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD yang di lakukan di ID Express cabang Karanganyar menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah, hal ini ditandai dengan hasil *output* karyawan yang rendah, selain itu, berdasarkan wawancara beberapa karyawan di ID Express cabang Karanganyar menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman dan beban kerja meningkat tiap bulannya (wawancara salah satu karyawan, 2024). Berdasarkan pernyataan di atas diketahui kinerja karyawan ID Express kurang optimal diperlukan analisis atau upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan diperlukan pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut kasmir (2017:24) terdapat 13 faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan dan

keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, komitmen, dan disiplin kerja, sehingga dilaksanakan *pra survei* terhadap 20 orang karyawan dengan memberikan pernyataan tentang 13 faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hal itu peneliti menggunakan motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja yang akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan observasi pra penelitian, ditemukan fenomena yaitu motivasi karyawan ID Express cabang Karanganyar memiliki motivasi kerja yang kurang karena atasan yang kurang menerima saran dari karyawan sehingga memengaruhi performa kinerja karyawan seperti menolak ide baru karyawan.

Penelitian Muzerika (2019) dan Nila dan Febriansyah (2018) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan Ainanur dan Tirtayasa (2018) dan Naa'imah dan Farida (2021) motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66). Berdasarkan observasi pra penelitian, ditemukan fenomena yaitu lingkungan kerja ID Express cabang Karanganyar kurang nyaman untuk bekerja seperti kendaraan yang rusak tidak segera diberikan klaim perbaikannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wartono (2020), Wirawan, dkk (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan Fadilah dan Hidayat (2019) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah rasa kesetiaan atau tanggung jawab yang tinggi dari karyawan, terhadap perusahaannya yang diberikan perusahaan ke karyawannya (Sansan, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wartono (2020), menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan Fadilah dan Hidayat (2019) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan dengan adanya *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ID EXPRESS CABANG KARANGANYAR".

METODE

Ruang lingkup penelitian ini menggunakan metode survei pada karyawan ID Express Cabang Karanganyar, dengan pertimbangan data yang diperlukan dalam penelitian tersedia serta diperoleh izin penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Sumber datanya yaitu data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ID Express Cabang Karanganyar yang berjumlah 47 orang. Penelitian ini merupakan penelitian sensus, karena subjek penelitian kurang dari 100, dan diambil semua sebagai sampel sejumlah 47 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas variabel Motivasi kerja (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Motivasi kerja

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
----------------	---------------	----------	------------

X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X1.1 sampai dengan X1.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel motivasi kerja valid.

Uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X2.1 sampai dengan X2.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel lingkungan kerja valid.

Uji validitas variabel Beban Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Beban Kerja

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X3.1 sampai dengan X3.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel beban kerja valid.

Uji validitas variabel kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kinerja Karyawan

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuesioner Y.1 sampai dengan Y.5 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel kinerja karyawan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Reliability Statistics		
Butir Pernyataan	Cronbach's	
	Alpha	N of Items
Motivasi kerja (X1)	0,757	6
Lingkungan kerja (X2)	0,859	5
Beban kerja (X3)	0,777	5
Kinerja karyawan(Y)	0,907	5

Sumber : data primer diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas dari tabel diatas diperoleh nilai cronbach Alpha untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,757, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,859, beban kerja (X3) sebesar 0,777, dan kinerja karyawan(Y) 0,907 > 0,60 maka kuesioner variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), beban kerja (X3) dan kinerja karyawan(Y) reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Model	Coefficients^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1(Constant)	-4.527	4.131			-1.096	0.279		
Motivasi kerja (X1)	0.233	0.105	0.209		2.224	0.031	0.980	1.021
Lingkungan Kerja (X2)	0.813	0.099	0.765		8.198	0.000	0.993	1.007
Beban kerja (X3)	0.099	0.105	0.089		0.941	0.352	0.974	1.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai toleransi X1 (motivasi kerja) = 0,980, X2 (lingkungan kerja) = 0,993 dan X3 (beban kerja) = 0,974 > 0,10 dan nilai VIF X1 (motivasi kerja) = 1,021, X2 (lingkungan kerja) = 1,007 dan X3 (beban kerja) = 1,027 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Hasil uji autokorelasi

Tabel 7. Hasil uji autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-0.37463
Cases < Test Value	23
Cases >= Test Value	24

Total Cases	47
Number of Runs	27
Z	0.593
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.553

a. Median

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji autokorelasi dengan *Runs Test* dapat diketahui bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* 0,553 > 0,05 hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi (tidak terkena autokorelasi).

Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.959	2.414		1.226	0.227
Motivasi kerja (X1)	-0.009	0.061	-0.023	-0.153	0.879
Lingkungan Kerja (X2)	-0.049	0.058	-0.128	-0.846	0.402
Beban kerja (X3)	0.003	0.061	0.007	0.045	0.964

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) dari variabel variabel X1 (motivasi kerja) = 0,879, X2 (lingkungan kerja) = 0,402 dan X3 (beban kerja) = 0,964 > 0,05, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Hasil uji normalitas

Tabel 9. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	47
Normal Parameters ^{a,b} Mean	0.0000000
Std. Deviation	2.24659452
Most Extreme Differences Absolute	0.095
Positive	0.095
Negative	-0.090
Test Statistic	0.095
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa *p value* 0,200 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.527	4.131		1.096	0.279
Motivasi kerja (X1)	0.233	0.105	0.209	2.224	0.031
Lingkungan Kerja (X2)	0.813	0.099	0.765	8.198	0.000
Beban kerja (X3)	0.099	0.105	0.089	0.941	0.352

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,527 + 0,233 X_1 + 0,813 X_2 + 0,099 X_3 + e$$

Hasil regresi linier yang diperoleh yang diperoleh dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Konstanta (a) = 4,527 bertanda positif, berarti apabila variabel bebas (motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja) konstan maka kinerja karyawan adalah positif.

$b_1 = 0,233$ Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berarti apabila kinerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan ID Express Cabang Karanganyar akan meningkat dengan asumsi variabel X_2 (lingkungan kerja) dan X_3 (beban kerja) dianggap konstan/ tetap.

$b_2 = 0,813$ Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berarti apabila p lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan meningkat atau semakin baik maka kinerja karyawan ID Express Cabang Karanganyar akan meningkat dengan asumsi variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_3 (beban kerja) dianggap konstan/tetap.

$b_3 = 0,099$ beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti apabila variable beban kerja meningkat maka kinerja karyawan ID Express Cabang Karanganyar akan meningkat dengan asumsi variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) dianggap konstan/ tetap.

Hasil Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.527	4.131		1.096	0.279
Motivasi kerja (X1)	0.233	0.105	0.209	2.224	0.031
Lingkungan Kerja(X2)	0.813	0.099	0.765	8.198	0.000
Beban kerja (X3)	0.099	0.105	0.089	0.941	0.352

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh uji t sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,031 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Diperoleh nilai p-value (signifikansi) = 0,352 > 0,05 maka H0 diterima artinya beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.319	3	131.106	24.282	0.000 ^b
	Residual	232.171	43	5.399		
	Total	625.489	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi kerja (X1)

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji ketepatan model diperoleh nilai F hitung sebesar 24,282 dengan *p value* 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model yang digunakan tepat untuk memprediksi pengaruh yang variabel bebas X_1 (motivasi kerja), X_2 (lingkungan kerja) dan X_3 (beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.793 ^a	0.629	0.603	2.324

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja

Sumber : data primer diolah, 2025

Hasil koefisien determinasi (*Adjust R²*) sebesar 0,603 artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X_1 (motivasi kerja), X_2 (Lingkungan kerja) dan X_3 (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 41,5%. Sisanya (100% - 60,3%) = 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya adalah promosi jabatan, *work life balance*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada ID Express Cabang Karanganyar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada ID Express Cabang Karanganyar
3. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada ID Express Cabang Karanganyar.

Saran

1. Bagi Jasa Ekspedisi ID Express Cabang Karanganyar

Berdasarkan penilaian responden dari hasil analisis deskriptif jawaban responden maka saran yang dikemukakan adalah:

- a. ID Express Cabang Karanganyar hendaknya semakin melakukan penekanan biaya dengan cara karyawan wajib selalu hadir tepat semakin waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. ID Express cabang Karanganyar sebaiknya selalu melakukan pengawasan walaupun

- karyawan lain bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena rekan kerja yang tidak masuk bekerja.
- b. ID Express Cabang Karanganyar hendaknya semakin meningkatkan penyelesaian beban kerja sehingga karyawan semakin mampu menyelesaikan beban yang diberikan perusahaan dan selalu memperhatikan penggunaan waktu kerja perusahaan sesuai SOP.
 - c. ID Express Cabang Karanganyar hendaknya selalu melakukan pengawasan walaupun karyawan lain bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena rekan kerja yang tidak masuk bekerja
2. Peneliti selanjutnya
- Peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lain seperti lokasi, beban kerja dan fasilitas, selain itu penelitian selanjutnya dapat meneliti kembali variabel beban kerja karena pada penelitian ini satu variabel berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press, Medan.
- Ainanur dan Tirtayasa. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Gunawan Mandiri Semarang". *Jurnal Economic Edu*, Vol 1, No.1, Hal 89-98.
- Anonim. 2019. *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- As'ad, M. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Pekanbaru
- Fadilah dan Hidayat. 2019. "The Influence Of Educational Background And Work enviroment On Employees Performance At PT Three Cast Indonesia". *Advances in Social Science, education and Humanities research*. Vol. 337, No.2, Hal. 187 – 191.
- Frilly Andriasa. 2020. "The Influence Of Job Placement And Dicipline Employer Performance In PT U-Winfly". *European Journal of Business and Management*, Vol 7, No.36, Hal 86–95.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. . Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2017. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarwati. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan terhadap Motivasi kerja Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 2, No.7, Hal 108.
- Kartono, Kartini. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers Jakarta.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Kencana. Surabaya.
- Muzerika, Hasnita, dan Iskandar. 2019. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. Vol 1, No.1, Hal 89-98.
- Naa'imah & Farida. 2021. "Pengaruh Motivasi kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya". *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*. Vol. 1, No. 2, Hal. 159 – 169.
- Nawawi, Hadari. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press. Jakarta.
- Netisemito, Alex. 2019. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. PT Cendikia Utama. Jakarta.

- Nilla dan Febriansyah . 2018. "Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Abadi Makmur Surabaya)". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. Vol.6, No 5, Hal 108-118.
- Noor, Any. 2019. *Management Event*. Alfabeta. Bandung.
- Parashakti & Ekhsan. 2020. "The Effect of Discipline and motivation on employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia". Vol. 2, No. 3, Hal. 653 – 660.
- Putra, Suwendra Dan Bagia. 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Tekstil Indonesia Semarang)". *Ejournal ilmu administrasi bisnis*. Vol 3, No.2, Hal 351–362.
- Riyanti, Vika dan Kasmiruddin. 2017. "Hubungan kepemimpinan Demokratis dengan Beban kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru." *Jurnal Economic Edu*, Vol 1, No.1, Hal 98-105.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Saripuddin & Handayani. 2017. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan". *Jurnal Ekonomi*. Vol 8, No.10, Hal 419-428 Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Sutikno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan; Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Holistica Lombok. Lombok
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta.
- Suwanto dan Priansa, D. 2019. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen suatu Pendekatan Perilaku*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali. Jakarta.
- Wartono. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Volta di Semarang)". *JOM FISIP*, Vol 3, No.1, Hal 1–15.
- Wirawan, Bagia Dan Susila .2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Persindo Sejahtera". *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol.1, No.1, Hal 48–63.