



Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja pada CV Bersama Jaya Express Surabaya

Syamziah Budi Haryanti

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Sri Budi Kasiyati

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118

Korespondensi penulis: syamziahbudiharyanti@gmail.com

Abstrak. CV Bersama Jaya Express is a company engaged in the field of expedition and goods delivery services located at Jl. Sidotopo Lor No.14 Sidotopo, Semampir District, Surabaya. This company serves local and inter-island goods delivery, both for individual and corporate needs. In carrying out its operational activities, CV Bersama Jaya Express relies heavily on the quality of human resources, especially operational employees and administrative staff who are directly involved in the delivery process, handling goods, and serving customers. The research objectives to be achieved in accordance with the formulation of the problem explained above are to determine and analyze the Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Non-Physical Work Environment on Employee Performance at CV Bersama Jaya Express. With a sample size of 50 respondents, the data collection method used is a survey method with a questionnaire instrument. The data analysis techniques used in this study are validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and normality tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient tests and determination (R). The hypothesis tests used are partial tests (t) and simultaneous tests (f). using SPSS 26. The time of this research is May until June 2025. This type of research is quantitative. The results of the study indicate that partially the variables of work motivation, work discipline, and non-physical work environment have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the three variables also have a positive and significant effect on employee performance. This study is expected to be a consideration in the development of human resources in the company, especially in managing and improving employee performance optimally.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Non-Physical Work Environment and Employee Performance.

Abstrak. CV Bersama Jaya Express merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi dan pengiriman barang yang beralamat di Jl. Sidotopo Lor No.14 Sidotopo, Kecamatan Semampir, Surabaya. Perusahaan ini melayani pengiriman barang dalam skala lokal maupun antar pulau, baik untuk kebutuhan perorangan maupun perusahaan. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, CV Bersama Jaya Express sangat mengandalkan kualitas sumber daya manusia, terutama karyawan operasional dan staf administrasi yang terlibat langsung dalam proses pengiriman, penanganan barang, serta pelayanan kepada pelanggan. Tujuan penelitian yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bersama Jaya Express. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi (R). Uji hipotesis yang digunakan adalah uji parsial (t) dan uji simultan (f). dengan menggunakan SPSS Versi 26. Waktu penelitian ini adalah Mei hingga Juni 2025. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, khususnya dalam pengelolaan dan peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menghadapi dinamika ekonomi global, perusahaan dituntut menjaga keberlangsungan usaha dengan meningkatkan kinerja karyawan, menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor kunci pencapaian tujuan organisasi (Marliana et al., 2024). Menurut Hesti Widayanti (2022), kinerja karyawan adalah hasil usaha kerja seseorang berdasarkan jumlah dan kualitas sesuai tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui manajemen yang baik, termasuk pemberian arahan kerja yang jelas. Susanti (2021:31) menambahkan bahwa sistem pengukuran kinerja membantu perusahaan memantau dan memberi feedback untuk pengembangan karyawan. Di tengah pertumbuhan industri jasa ekspedisi, CV Bersama Jaya Express Surabaya menilai kinerja karyawan sebagai kunci operasional, sehingga diperlukan strategi manajemen SDM yang efektif dan adaptif untuk menjaga kualitas layanan dan daya saing.

Data Absensi CV Bersama Jaya Express Surabaya Tahun 2019- 2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Ketidak Hadiran (Orang)			Jumlah (Orang)
		A/ Orang	I/ Orang	S/ Orang	
2019	51	14	12	10	36
2020	51	17	14	13	44
2021	51	19	17	16	52
2022	51	23	18	18	59
2023	51	24	20	19	63

Sumber: Karyawan CV Bersama Jaya Express Surabaya Tahun 2024

Data tahun 2019–2023 menunjukkan peningkatan ketidakhadiran karyawan di CV Bersama Jaya Express, dari 36 orang pada 2019 menjadi 63 orang pada 2023. Peningkatan ini mencerminkan penurunan kinerja dan ketidakpuasan kerja, terlihat dari tingginya tingkat alfa dan izin, yang menghambat pencapaian kinerja. Dalam manajemen SDM, motivasi kerja memegang peranan penting, karena berasal dari dorongan internal seperti keinginan untuk berhasil, tanggung jawab, dan semangat berkembang. Silas et al. (2019) menyatakan bahwa motivasi internal yang kuat, jika ditunjang lingkungan kerja yang kondusif, akan meningkatkan semangat dan kinerja. Penelitian Tifani Nur Adinda et al. (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, disiplin kerja juga memengaruhi kinerja. Menurut Azizah (2022), disiplin kerja adalah kemampuan bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten, sementara Sidabukker (2024) menekankan pentingnya ketaatan terhadap aturan kerja. Penelitian oleh Ririn Agustriani et al. (2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja non fisik pun turut berperan penting. Indiyati (2020) menyebutnya sebagai suasana interaksi antar karyawan di tempat kerja. Lingkungan yang nyaman dan harmonis dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, serta mengurangi konflik. Haliza Nurahma dan Ibnu Sina (2025) membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Standar Nilai Kinerja CV Bersama Jaya Express Surabaya

No	Nilai %	Keterangan
1.	<45	Buruk
2.	46-55	Kurang
3.	56-70	Cukup
4.	71-85	Baik
5.	>85	Sangat Baik

Sumber: CV Bersama Jaya Express Surabaya Tahun 2024

CV Bersama Jaya Express Surabaya secara rutin menilai kinerja karyawan untuk memantau fluktuasi performa tahunan, yang mencerminkan adanya masalah internal. Berdasarkan observasi, rendahnya motivasi kerja menjadi salah satu penyebab utama, ditandai dengan perasaan tidak dihargai, minimnya pengembangan pekerjaan, dan imbalan yang dianggap tidak sepadan. Akibatnya, karyawan kehilangan semangat, sering menunda tugas, kurang disiplin, dan tingkat kehadiran menurun. Menurut Suwatno dan Priansa (2016:170), motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang bertindak. Hasil observasi juga menunjukkan kurangnya disiplin, seperti kebiasaan menunda pekerjaan meski hadir tepat waktu, yang berdampak negatif pada kinerja. Disiplin kerja rendah menyebabkan ketidakteraturan, termasuk saat lembur, padahal disiplin merupakan fungsi penting dalam manajemen SDM untuk mendorong pencapaian kerja optimal.

Fenomena di CV Bersama Jaya Express juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja non-fisik yang kurang kondusif, seperti kurangnya kekompakan, seringnya konflik antar karyawan, dan lemahnya kerja sama tim. Ketiga faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non-fisik telah berdampak nyata terhadap menurunnya produktivitas dan kinerja perusahaan. Dengan memahami keterkaitan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang pelatihan yang tepat dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, peningkatan kinerja harus dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Berdasarkan fenomena ini dan didukung oleh pendapat para ahli, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bersama Jaya Express Surabaya."

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Pandi Afandi (2021:23), motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, bersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan kesungguhan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Sementara itu, menurut Fahmi dan Wibowo (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) ada empat indikator motivasi yaitu: (1) Kebutuhan Fisik, (2) Kebutuhan Sosial, (3) Kebutuhan Rasa Aman, (4) Kebutuhan Akan Penghargaan.

Disiplin Kerja

Menurut Syaripah D. M, (2023) disiplin kerja mengacu pada sikap sadar atau kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, menurut

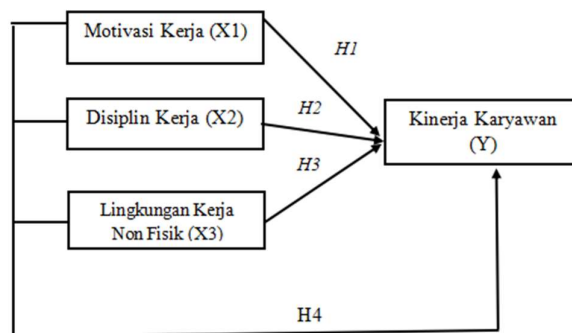
Lengkong, (2024) disiplin kerja adalah proses dimana seseorang dapat berkontribusi secara objektif untuk pemeliharaan dan peningkatan tujuan organisasi melalui kepatuhan terhadap aturan dan peraturan organisasi. Menurut (Prasetyo et al., 2021) Disiplin kerja memiliki empat indikator yaitu (1) Ketepatan waktu (2) Pemanfaatan sarana (3) Tanggung jawab yang tinggi (4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Panggabean et al. (2021), lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang terjadi terkait hubungan antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi suasana kerja. Menurut Handayani & Fauzan, (2022) lingkungan kerja yang baik dalam arti membina interaksi kerja yang harmonis antara pegawai dan pemimpin, karena pada hakikatnya kerja adalah suatu kegiatan dan bukan sekedar sumber penghasilan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Ansyari & Kasmir (2018) terdapat lima indikator yaitu : (1) Kelelahan (2) Kebosanan (3) Monoton (4) Sikap dan Perilaku Dari Atasan Serta Rekan Kerja (5) Bekerja dalam team.

Kinerja Karyawan

Menurut (Wijonarko et al., 2022) kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Menurut Sutrisno (Pribadi, 2022), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Menurut (Labuhanbatu et al., 2022) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati. Menurut (Silaen et al., 2021: 6) indikator kinerja karyawan yaitu: (1) Kualitas kerja (2) Kuantitas kerja (3) Ketepatan waktu (4) Efektivitas (5) Komitmen.



H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bersama Jaya Express Surabaya

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bersama Jaya Express Surabaya

H3: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bersama Jaya Express Surabaya

H4: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bersama Jaya Express Surabaya

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Strategi pengambilan sampel dalam penelitian ini menerapkan semua populasi menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV Bersama Jaya Express Surabaya sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui kuesioner dengan jawaban yang diukur menggunakan skala Likert 1-5 poin. Perangkat lunak statistik SPSS versi 26 yang digunakan untuk memproses dari data-data yang terkumpul dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai	Nilai	Sig.	Keterangan
		r_{hitung}	r_{tabel}		
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,633	0,2787	0,000	Valid
	X1.2	0,779	0,2787	0,000	Valid
	X1.3	0,646	0,2787	0,000	Valid
	X1.4	0,664	0,2787	0,000	Valid
	X1.5	0,733	0,2787	0,000	Valid
	X1.6	0,748	0,2787	0,000	Valid
	X1.7	0,646	0,2787	0,000	Valid
	X1.8	0,729	0,2787	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,738	0,2787	0,000	Valid
	X2.2	0,787	0,2787	0,000	Valid
	X2.3	0,623	0,2787	0,000	Valid
	X2.4	0,636	0,2787	0,000	Valid
	X2.5	0,608	0,2787	0,000	Valid
	X2.6	0,771	0,2787	0,000	Valid
	X2.7	0,678	0,2787	0,000	Valid
	X2.8	0,626	0,2787	0,000	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	X3.1	0,663	0,2787	0,000	Valid
	X3.2	0,568	0,2787	0,000	Valid
	X3.3	0,638	0,2787	0,000	Valid
	X3.4	0,766	0,2787	0,000	Valid
	X3.5	0,553	0,2787	0,000	Valid
	X3.6	0,540	0,2787	0,000	Valid
	X3.7	0,625	0,2787	0,000	Valid
	X3.8	0,715	0,2787	0,000	Valid
	X3.9	0,368	0,2787	0,000	Valid
	X3.10	0,766	0,2787	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,594	0,2787	0,000	Valid
	Y.2	0,680	0,2787	0,000	Valid
	Y.3	0,779	0,2787	0,000	Valid
	Y.4	0,693	0,2787	0,000	Valid
	Y.5	0,606	0,2787	0,000	Valid
	Y.6	0,622	0,2787	0,000	Valid
	Y.7	0,656	0,2787	0,000	Valid

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja pada CV Bersama Jaya Express Surabaya

	Y.8	0,686	0,2787	0,000	Valid
--	-----	-------	--------	-------	-------

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan Tabel di atas, disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing pertanyaan yang memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,848	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,836	0,60	Reliabel
Lingkunga Kerja Non Fisik (X3)	0,848	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,820	0,60	Reliabel

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach alpha diatas 0,60. Hal ini menunjukkan semua instrumen reliabel dan layak untuk dijadikan instrumen.

3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14907044
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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 angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Uji normalitas pada tabel diatas memiliki Asymp sig sebesar 0,200. Karena hasil Asymp sig (2-tailed) lebih dari pada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi dengan normal.

4. Uji Multikolinearitas

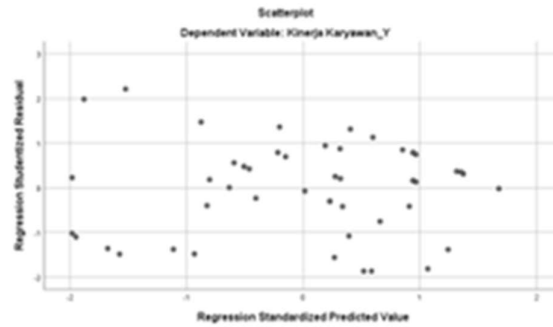
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,502	1,992
Disiplin Kerja (X2)	0,932	1,173
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,510	1,963

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Dari hasil uji multikolinieritas diketahui nilai VIF pada variabel Motivasi Kerja (1,992) variabel Disiplin Kerja (1,173), dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (1,963). Dengan demikian dapat disimpulkan nilai VIF < 10. Selain itu, nilai tolerance pada variabel Motivasi Kerja (0,502) Disiplin Kerja (0,932), dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (0,510). Artinya nilai tolerance > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.818	5.829		2.199	.033
	Motivasi Kerja X1	.303	.199	.316	2.547	.001
	Disiplin Kerja X2	.644	.095	.713	6.810	.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik X3	.370	.106	.313	3.126	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Pengujian variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian tersebut menggunakan tingkat signifikan adalah sebesar 0,05 dan dengan menggunakan nilai t tabel sebesar 2,012. Sementara thitung didapatkan yaitu sebesar 2,547. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,547 > 2,007$) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ seperti terlihat pada tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maka H0 ditolak

dan H1 diterima. Maka dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bersama Jaya Express Surabaya.

Pengujian variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian tersebut menggunakan tingkat signifikan adalah sebesar 0,05 dan dengan menggunakan nilai t tabel sebesar 2,012. Sementara hitung didapatkan yaitu sebesar 6,810. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($6,810 > 2,012$) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ seperti terlihat pada tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maka H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bersama Jaya Express Surabaya.

Pengujian variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian tersebut menggunakan tingkat signifikan adalah sebesar 0,05 dan dengan menggunakan nilai t tabel sebesar 2,012. Sementara thitung didapatkan yaitu sebesar 3,126. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,126 > 2,012$) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ seperti terlihat pada tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Maka H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bersama Jaya Express Surabaya.

7. Uji Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.722	3	82.241	32.318	.000 ^b
	Residual	117.058	46	2.545		
	Total	363.780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik_X3, Disiplin Kerja_X2, Motivasi Kerja_X1

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Uji F diperoleh Fhitung > Ftabel yaitu $32,318 > 2,79$ artinya terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai F hitung lebih besar dari nilai f tabel seperti terlihat pada tabel, maka H0 ditolak H4 di terima.

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.818	.5.829	
	Motivasi Kerja X1	.303	.199	.316
	Disiplin Kerja X2	.644	.095	.713
	Lingkungan Kerja Non Fisik X3	.370	.106	.313

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Persamaan yang dihasilkan diperoleh melalui uji regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = 12,818 + 0,303X_1 + 0,644X_2 + 0,370X_3$$

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja pada CV Bersama Jaya Express Surabaya

Koefisien untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,303, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,644, dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) sebesar 0,370, menunjukkan hubungan positif searah terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila terjadi peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel bebas tersebut, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sesuai dengan besar koefisien masing-masing, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan. Artinya, peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan di CV Bersama Jaya Express Surabaya.

9. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.657	1.595

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik_X3, Disiplin Kerja_X2, Motivasi Kerja_X1

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Dari tabel diatas hasil uji koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai Adjusted R Square yaitu 0,657 yang berarti 65,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik) Terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 0,678% sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Bersama Jaya Express Surabaya, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara parsial masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji hipotesis secara simultan juga membuktikan bahwa kombinasi dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam upaya meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah Nurriszki, Eri Bukhari, & M. Fadhlil Nursal. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Alam Segar Kota Bekasi. *Optimal Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 159–178. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.4055>

Andi Irfan, Aminah Aminah, & Claudya Armelia. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 107–121. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.439>

- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.332>
- Darwanto, Marchellin Diajeng And Yohanson, A.K S.Ag., M. . (2022). Pengertian Kinerja Menurut Nurjaya Dkk pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Uip3b Sumatra Upt Tanjung Karang Bandar Lampung. Suparyanto Dan Rosad, 1–13. <http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB II.pdf>
- Farrel Andreas, Parama Santati, Wita Farla (2023) Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pd Sahang Mas/1540-Article%20Text- 6159-1-10-20230524.pdf
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Haana Asyifa, Elmira Siska, & Natal Indra. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 410–420. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>
- Hanim, H., & Baskoro, H. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda BPR Bank Gresik. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 229–253. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/download/602/555/1671>
- Hotbona Novandi Tambunan1, Saut Maruli Tua Pandiangan (2024) Pengaruh ke kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organ Article%20Text-2085-1-10-20240817.pdf.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe Vvip Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Husnah, W. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Balai Kota Makassar. *Learning Society: Jurnal Csr, Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 161–167. <https://doi.org/10.30872/lis.v3i2.2122>
- Ilma, R. Z., Yusuf, W., & Nusantara, M. (2024). Analisis Disiplin Kerja Karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara. 6681(7), 1349–1354.
- Jasmine, K. (2014). Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 2018, 15–40.
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137– 148.

- Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurhal, Astaginy Niar, & Titing Andry Stepahnie. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dosen Universitas Sembilanbelas November Kolaka. *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, 1(4), 310–324. <https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/GLORY/article/download/422/400>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jibema: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin kerja dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Abadi. *Journal Geej*, 7(2).
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Putri, D. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karawan Pada Pt Pln Unit Layanan Pelanggan Selat Panjang. 1–120. <https://repository.uin-suska.ac.id/33982/>
- Ramadan, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 6(1), 212–220. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i1.3362>
- Risahondua, N. S., Laurens, S., & Bahasoan, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 7054–7065.
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Saputri, N. A., & Ayuningtias, H. G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. *E- Proceeding of Management*, 9(4), 1890–1899.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (Blogchain)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Shelemo, A. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin Nucl. *Phys.*, 13(1), 104–116.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja pada CV Bersama Jaya Express Surabaya

- Sinaga, A. R. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Saat Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Alfa Putra Mahkota Kota Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 87–98. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.292>
- Siska Andriani, Dedi Mulyadi, Sungkono (2024) Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang, <https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2051>.
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650–658. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>
- Qurbi, M. R., & Saroyo. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 6, 1438–1455.