



## Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Beji Pasuruan HUB

Muhammad Vansa Dimas Pambudi<sup>1</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>2\*</sup>, Dewi Andriani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

\* E-mail Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

### Information Article

*History Article*

*Submission: 29-12-2025*

*Revision: 20-01-2026*

*Published: 26-01-2026*

### DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1399

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Beji Pasuruan HUB. Dalam organisasi, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, kedisiplinan kerja memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan tepat waktu dan sesuai prosedur, serta kepuasan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 100 karyawan di Shopee Express Beji Pasuruan HUB. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur variabel motivasi, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen Shopee Express Beji Pasuruan HUB untuk meningkatkan faktor-faktor tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Shopee Express, Pasuruan

### ABSTRACT

*This study aims to examine the influence of motivation, work discipline, and job satisfaction on employee performance at Shopee Express Beji Pasuruan HUB. In an organization, employee performance is greatly influenced by internal and external factors that can increase productivity and work effectiveness. High work motivation encourages employees to work harder, work discipline ensures that tasks are carried out on time and according to procedures, and good*

### Acknowledgment



*job satisfaction can create an environment that supports employees to achieve optimal results. This study uses a quantitative approach with a survey method involving 100 employees at Shopee Express Beji Pasuruan HUB. Data were collected using a questionnaire that measured the variables of motivation, work discipline, job satisfaction, and employee performance. Data analysis was carried out using multiple linear regression to determine the relationship between these variables. The results of the study showed that motivation, work discipline, and job satisfaction significantly influenced employee performance. In particular, work motivation has a more dominant influence compared to work discipline and job satisfaction. This study provides important insights for Shopee Express Beji Pasuruan HUB management to improve these factors in order to improve overall employee performance.*

**Keyword:** *Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance, Shopee Express, Pasuruan.*

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

## PENDAHULUAN

Salah satu tantangan masa depan bagi karyawan adalah menciptakan organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin kompeten. Sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan kontribusi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada alat modern dan fasilitas yang memadai, tetapi lebih pada orang-orang yang melaksanakan tugas tersebut (Ibrahim et al., 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau pendekatan yang digunakan untuk mengatur serta mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, dengan tujuan mengoptimalkan pencapaian kepentingan bersama antara organisasi, karyawan, dan masyarakat (Busro, 2018). Hal tersebut terjadi karena apabila sumber daya manusia tidak mengalami pengembangan, maka perannya sebagai aset dapat berubah menjadi beban bagi perusahaan, sehingga organisasi sulit untuk berkembang. Oleh karena itu, saat ini SDM dipandang sebagai aset penting yang perlu mendapatkan pelatihan agar kemampuan dan kompetensinya terus meningkat (Pelita Bangsa, 2023). Dengan adanya pengelolaan SDM, karyawan di perusahaan dapat lebih mudah menyelesaikan masalah yang muncul dan cepat beradaptasi dengan perubahan, baik yang berjalan dari dalam maupun luar (Elu & Rahmawati,



2024). Selain itu, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi memberikan pengaruh yang besar terhadap tatanan sosial dan politik di Indonesia, termasuk pola dan sistem komunikasi baik di wilayah perkotaan maupun pedesaan (Wiryany et al., 2022).

Teknologi informasi terus mengalami perkembangan dari waktu ke waktu dalam berbagai bidang dan memberikan dampak positif yang memudahkan aktivitas manusia. Salah satu contohnya adalah kegiatan belanja yang sebelumnya harus dilakukan secara langsung, kini dapat dilakukan secara daring melalui berbagai platform atau marketplace seperti Shopee, Lazada, dan lainnya. Namun demikian, pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi juga menimbulkan dampak negatif, seperti munculnya perilaku menyimpang serta pergeseran etika, norma, aturan, dan nilai moral dalam kehidupan akibat penggunaan yang kurang bijaksana. Hal ini terjadi karena belanja online membuat proses transaksi menjadi sangat praktis, sehingga konsumen dimanjakan dengan kemudahan memesan barang, melakukan pembayaran, dan menerima barang di rumah hanya dengan beberapa sentuhan jari (Utamanyu & Darmastuti, 2022). Saat ini, internet dapat diakses kapan pun dan di mana pun. Kemudahan akses tersebut mendorong meningkatnya aktivitas belanja daring, sehingga layanan pengiriman seperti *Shopee Express* menjadi salah satu pilihan utama konsumen karena dinilai lebih efektif dan efisien. Di wilayah Pasuruan sendiri, tersedia berbagai alternatif jasa pengiriman selain *Shopee Express*, antara lain JNT, JNE, JET, TIKI, Wahana Logistik, dan *ESL Express* (Erlinda Ramadhani et al., 2023). Selain itu, kedisiplinan dalam sebuah organisasi merupakan elemen yang sangat penting agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan tepat (Mauli & Wijayanto, 2021).

Motivasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap individu, karena pada dasarnya manusia memerlukan dorongan agar dapat bekerja secara lebih optimal. Pemberian motivasi menjadi salah satu upaya penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Orang yang menjabat sebagai kepala atau ketua, operator, serta pengembang strategi perusahaan bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan dan untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan (Qalbia et al., 2024). Dalam upaya menegakkan kedisiplinan, diperlukan penerapan aturan dan sanksi. Aturan berfungsi sebagai pedoman dan arahan bagi karyawan agar tercipta kondisi kerja yang tertib dan teratur di dalam perusahaan, sedangkan sanksi diterapkan sebagai sarana pembinaan untuk memperbaiki sikap disiplin karyawan agar mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan (Silitonga & Faddila, 2023). Kinerja pegawai dalam sebuah instansi sangat



menentukan keberhasilan lembaga tersebut, atau dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai berperan penting dalam menentukan kesuksesan suatu instansi. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas untuk mencapai target yang ditentukan (Nurhandayani, 2022). Kepuasan kerja dalam perusahaan memengaruhi baik pekerja maupun perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap individu di mana banyaknya imbalan yang diterima oleh pekerja sebanding dengan ganjaran yang dikerjakannya (Saputra, 2021). Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya melalui berbagai cara, terutama dengan melaksanakan program peningkatan kinerja karyawan, agar dapat mencapai kemajuan serta mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, perusahaan perlu mengarahkan dan mengawasi para pegawai agar seluruh potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal (Fajri et al., 2022).

Shopee *Express* merupakan bidang usaha di bidang logistik dan pengiriman, yang menyediakan jasa pengiriman hemat, reguler dan juga instan (dimana paket diusahakan sampai alamat tujuan 24 jam setelah pemesanan, dimana program itu bekerja sama dengan ojek *online* atau (Ojol). Shopee *Express* sudah tersebar ke semua pulau, bahkan desa-desa pelosok, salah satunya yaitu di Beji Pasuruan HUB sendiri. Namun, masih terdapat beberapa wilayah yang belum terjangkau dan belum tersedia layanan pengiriman instan. Berdasarkan hasil survei awal, diketahui adanya pengaruh yang kuat antara motivasi, kerja sama, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, serta memperoleh hasil yang lebih optimal dan efisien. Akan tetapi, secara internal ditemukan bahwa dalam beberapa bulan terakhir tingkat kepuasan kerja pegawai masih tergolong rendah, terutama pada posisi kurir.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan hasil bahwa karyawan pada Shopee *Express* Beji Pasuruan HUB perihal motivasi dari atasan sudah terpenuhi, perihal kedisiplinan kerja yang dilakukan karyawan juga telah dilakukan dengan baik, kinerja karyawan dilihat dari data beberapa bulan yang lalu juga bagus dan tidak jelek, bahkan ketika *event* shopee yang dimana di event itu paket shopee sedang meledak seperti *event ramadhan sale* dan juga *event* tanggal bulan kembar seperti 3.3 *sale*, 4.4 *sale*, 5.5 *sale* juga kinerja karyawan yang dilakukan cukup bagus. Namun ada yang kurang memuaskan dari hasil yang diterima para rekan rekan kurir, dikarenakan produktivitas menurun, dari segi motivasi, kedisiplinan, dan kinerja sudah

terpenuhi, namun produktivitas menjadi menurun, maka dari itu dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian mengenai faktor apa yang menjadi produktivitas menjadi menurun.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif untuk menjelaskan hubungan antar variabel secara teratur dan jujur. Variabel yang dianalisis terdiri dari Motivasi (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel bebas, serta Kinerja Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian dilaksanakan di Shopee *Express* Beji Pasuruan HUB dengan tujuan untuk memahami dampak variabel bebas terhadap Kinerja Kerja Karyawan. Hasil penelitian diharapkan bisa membantu dalam membangun strategi manajerial yang lebih baik untuk meningkatkan efisiensi kerja di organisasi. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh karyawan Shopee *Express* Beji Pasuruan HUB sebanyak 106 orang. Untuk pengambilan sampel, digunakan metode total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode ini, yang juga dikenal sebagai sampling jenuh, melibatkan pemilihan semua individu yang ada dalam populasi. Biasanya, ukuran sampel di atas 100 dianggap ideal, meskipun ukuran yang lebih kecil masih dapat diterima tergantung pada konteks dan latar belakang penelitian.

Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif dilakukan dalam beberapa tahap statistik dengan bantuan program SPSS. Tahap pertama adalah uji validitas, yang bertujuan memastikan instrumen penelitian benar-benar mengukur variabel yang dituju. Uji ini menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan nilai Corrected Item Total Correlation. Instrumen dianggap valid jika nilai  $r$  hitung sama dengan atau lebih besar dari  $r$  tabel. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menghitung nilai Cronbach Alpha untuk menilai tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen saat digunakan. Selain itu, analisis juga mencakup uji asumsi klasik serta regresi linear berganda untuk melihat hubungan antarvariabel secara menyeluruh.

## HASIL

### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Standart Error	Outer Loading	Ket
Motivasi (X1)	X1.1	0,05	0,000	Valid
	X1.2	0,05	0,000	Valid
	X1.3	0,05	0,000	Valid

Variabel	Indikator	Standart Error	Outer Loading	Ket
Kedisiplinan Kerja (X2)	X1.4	0,05	0,000	Valid
	X1.5	0,05	0,000	Valid
	X1.6	0,05	0,000	Valid
	X2.1	0,05	0,000	Valid
	X2.2	0,05	0,000	Valid
	X2.3	0,05	0,000	Valid
	X2.4	0,05	0,000	Valid
	X2.5	0,05	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X2.6	0,05	0,000	Valid
	X2.7	0,05	0,000	Valid
	X3.1	0,05	0,000	Valid
	X3.2	0,05	0,000	Valid
	X3.3	0,05	0,000	Valid
	X3.4	0,05	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	X3.5	0,05	0,000	Valid
	X3.6	0,05	0,000	Valid
	Y.1	0,05	0,000	Valid
	Y.2	0,05	0,000	Valid
	Y.3	0,05	0,000	Valid
	Y.4	0,05	0,000	Valid
	Y.5	0,05	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Motivasi (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y1) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai outer loading yang memenuhi kriteria validitas serta standar error yang konsisten pada angka 0,05, sehingga setiap indikator mampu mengukur variabelnya masing-masing secara akurat. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena telah terbukti memiliki kemampuan yang baik dalam merepresentasikan konstruk yang diteliti.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Motivasi (X1)	0,748	Valid
Kedisiplinan Kerja (X2)	0,751	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	0,799	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,750	Valid

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian, yaitu Motivasi (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai tersebut menandakan bahwa setiap variabel memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga item-item pernyataannya mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.1562723
		5
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.089
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,067, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa residual pada model regresi terdistribusi secara normal, karena tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal. Selain itu, nilai mean residual sebesar 0,0000000 dan penyimpangan ekstrem yang masih dalam batas wajar semakin memperkuat bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### Uji Linieritas

2995

**Tabel 4. Uji Linieritas**

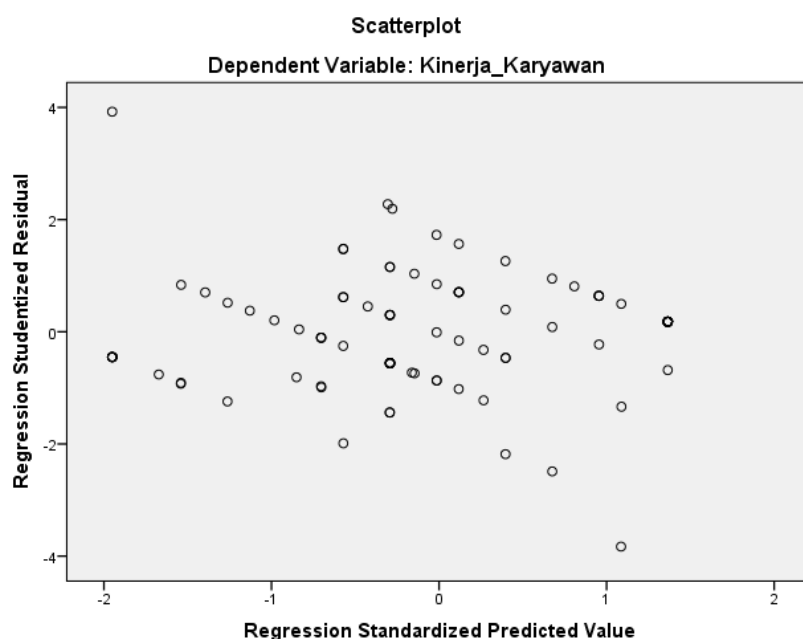
Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.391	2.561
	Kedisiplinan_Kerja	.451	2.215
	Kepuasan_Kerja	.481	2.079

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Tabel 4 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF untuk variabel Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, yaitu masing-masing 2,561 untuk Motivasi, 2,215 untuk Kedisiplinan Kerja, dan 2,079 untuk Kepuasan Kerja. Nilai tersebut menandakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga setiap variabel bebas dapat digunakan secara simultan tanpa saling memengaruhi secara berlebihan. Dengan demikian, model dinyatakan layak untuk analisis regresi karena memenuhi asumsi multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 1. Scatter Plot**

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Scatterplot tersebut menunjukkan hubungan antara nilai prediksi terstandarisasi dengan residual terstandarisasi dalam model regresi untuk variabel Kinerja Karyawan. Pola sebaran titik terlihat acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti garis lurus, lengkungan, atau pengelompokan yang teratur yang menandakan bahwa asumsi heteroskedastisitas tidak dilanggar. Dengan sebaran yang menyebar secara merata di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu residual, dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastis). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi kestabilan varians, sehingga analisis regresi yang digunakan dinilai layak dan dapat diandalkan.

## Uji Linieritas

**Tabel 5. Uji Linieritas**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combined)	107.816	6	17.969	8.838	.000
		Linearity	84.335	1	84.335	41.477	.000
		Deviation from Linearity	23.481	5	4.696	2.310	.050
	Within Groups		189.094	93	2.033		
	Total		296.910	99			

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Hasil uji linearitas pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi pada bagian Linearity yang sebesar 0,000, yang berada di bawah nilai batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai Deviation from Linearity sebesar 0,050 berada tepat di ambang batas, namun masih dapat diterima karena tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang signifikan dari asumsi linearitas.

## Uji Hipotesis

### Uji T (Parsial)

**Tabel 6. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized	Standardize	t	Sig.

		Coefficients		d Coefficient s Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.416	1.855		1.842	.009
	Motivasi	.460	.146	.407	3.735	.000
	Kedisiplinan_K erja	.530	.135	.397	3.914	.000
	Kepuasan_Kerj a	.532	.133	.3981	3.647	.005

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Hasil uji t pada Tabel 6 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi tercatat memiliki nilai t sebesar 3,735 dengan signifikansi 0,000, yang menandakan pengaruh positif dan signifikan; semakin tinggi motivasi karyawan, semakin meningkat kinerjanya. Kedisiplinan Kerja juga menunjukkan pengaruh kuat dengan nilai t 3,914 dan signifikansi 0,000, menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja. Selain itu, Kepuasan Kerja memiliki nilai t 3,647 dengan signifikansi 0,005, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

### Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 7. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.550	3	54.850	39.783	.000 <sup>b</sup>
	Residual	132.360	96	1.379		
	Total	296.910	99			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Motivasi

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Hasil uji F pada Tabel 7 menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 39,783 dengan signifikansi 0,000, yang berada jauh di bawah batas 0,05. Artinya, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan secara signifikan. Selain itu, dengan nilai Mean Square Regression yang jauh lebih besar

dibandingkan Mean Square Residual, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memiliki kemampuan prediktif yang kuat dan layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Koefisien**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.540	1.174
a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Kedisiplinan_Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber : Output SPSS24 diolah 2025

Tabel Model Summary menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,744 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,554 mengindikasikan bahwa sebesar 55,4% perubahan Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh tiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, sementara 44,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,540, yang telah menyesuaikan dengan jumlah variabel prediktor, menunjukkan bahwa model penelitian masih memiliki daya jelas yang cukup baik. Di samping itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,174 menandakan bahwa tingkat kesalahan dalam memprediksi variabel dependen relatif rendah dan masih berada pada batas yang dapat diterima. Secara keseluruhan, model ini memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan dan memprediksi Kinerja Karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee *Express* Beji Pasuruan HUB. Hal ini terjadi karena motivasi berfungsi sebagai energi internal yang mendorong karyawan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan dalam sistem operasional Shopee yang serba cepat, terukur, dan berbasis teknologi. Dalam konteks Shopee *Express*, tingginya tuntutan kecepatan pengiriman, ketepatan pemrosesan paket, serta tekanan target harian menuntut karyawan untuk

memiliki dorongan kerja yang kuat agar mampu beradaptasi dan tetap produktif. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kesediaan mereka untuk bekerja secara disiplin, fokus, dan bertanggung jawab, sehingga kinerja operasional menjadi lebih optimal. Motivasi yang kuat tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mempengaruhi cara karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien, meminimalkan kesalahan, serta menjaga konsistensi kualitas layanan. Dari hasil kuisioner yang tersebar juga menunjukkan bahwa indikator Pemberian Insentif, uang transport, insentif setelah memenuhi target menjadi indikator yang paling banyak dipilih oleh responden.

Implementasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di Shopee *Express* Beji Pasuruan HUB tercermin dari berbagai strategi manajemen dalam menumbuhkan motivasi kerja, seperti pemberian insentif berbasis pencapaian target, sistem penilaian kinerja yang transparan melalui platform digital, penghargaan atas prestasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik maupun psikologis. Pendekatan ini selaras dengan budaya kerja digital Shopee yang menekankan pada data-driven performance, kecepatan, dan akuntabilitas individu. Melalui sistem kerja berbasis aplikasi dan target real-time, karyawan terdorong untuk bekerja lebih terstruktur dan berorientasi hasil, karena setiap capaian kinerja dapat dipantau dan dievaluasi secara langsung. Budaya kerja digital tersebut membentuk pola kerja yang kompetitif namun kolaboratif, di mana karyawan yang termotivasi akan lebih cepat beradaptasi dengan teknologi dan perubahan sistem operasional. Dampak positif dari pengelolaan motivasi ini terlihat pada meningkatnya kecepatan dan ketepatan proses pengiriman, menurunnya tingkat absensi, serta meningkatnya kepuasan pelanggan sebagai pengguna layanan Shopee *Express*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Suryawan & Salsabilla, 2022) (Fauzi et al., 2023).

### **Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa kedisiplinan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee *Express* Beji Pasuruan HUB. Hal ini disebabkan karena kedisiplinan merupakan fondasi utama dalam menjalankan sistem kerja logistik Shopee yang berbasis kecepatan, ketepatan, dan integrasi teknologi digital. Dalam konteks Shopee *Express*, setiap tahapan operasional mulai dari sortir, scanning, hingga pengiriman memiliki batas waktu dan standar prosedur yang ketat serta terhubung langsung dengan sistem digital. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki disiplin tinggi, seperti hadir

tepat waktu, mengikuti alur kerja sesuai SOP, dan mematuhi aturan operasional, akan lebih mampu menjaga kelancaran proses kerja secara keseluruhan. Kedisiplinan yang konsisten membantu meminimalkan kesalahan input data, keterlambatan pengiriman, dan penumpukan paket, sehingga kinerja individu maupun tim menjadi lebih optimal. Secara empiris, hal ini tercermin dari meningkatnya produktivitas kerja dan terjaganya kualitas layanan yang dirasakan langsung oleh pelanggan. Dari hasil kuisioner yang tersebar juga menunjukkan bahwa indikator yang paling banyak dipilih oleh responden adalah ketepatan waktu, dimana para karyawan dianjurkan untuk tetap waktu dalam mengirimkan paket-paket.

Implementasi kedisiplinan kerja di Shopee *Express* Beji Pasuruan HUB terlihat nyata dalam aktivitas operasional sehari-hari yang menerapkan budaya kerja digital secara ketat dan terukur. Manajemen memanfaatkan sistem absensi berbasis teknologi, pemantauan kinerja real-time, serta evaluasi berkala untuk memastikan setiap karyawan bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Melalui mekanisme ini, kedisiplinan tidak hanya dibangun melalui pengawasan langsung, tetapi juga melalui kesadaran karyawan akan transparansi kinerja yang tercatat dalam sistem. Budaya kerja digital Shopee menuntut karyawan untuk bekerja secara presisi, cepat beradaptasi, dan bertanggung jawab terhadap setiap proses yang dilakukan, karena setiap keterlambatan atau kesalahan dapat langsung berdampak pada rantai distribusi secara keseluruhan. Dampak dari penerapan kedisiplinan kerja ini terlihat pada meningkatnya ketepatan waktu pengiriman, berkurangnya kesalahan operasional, serta meningkatnya kepuasan pelanggan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wibowo, 2020) (Silitonga & Faddila, 2023) .

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil analisis data mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee *Express* Beji Pasuruan HUB. Kondisi tersebut muncul karena kepuasan kerja membentuk sikap psikologis yang positif sehingga karyawan terdorong untuk bekerja secara lebih terlibat, bertanggung jawab, dan fokus dalam menghadapi sistem operasional Shopee yang menuntut kecepatan, ketepatan, serta konsistensi tinggi. Di lingkungan Shopee *Express*, karyawan harus memenuhi target pengiriman harian, beradaptasi dengan penggunaan sistem digital secara terus-menerus, serta bekerja di bawah tekanan waktu yang ketat. Apabila karyawan merasa puas terhadap lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan hubungan kerja yang terjalin, mereka cenderung mampu mengelola

3001



tekanan tersebut dengan cara yang lebih produktif. Kepuasan kerja juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas secara lebih cermat, efisien, dan berorientasi pada mutu layanan. Secara empiris, hal ini menjelaskan mengapa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkaitan erat dengan peningkatan produktivitas, ketepatan alur kerja, serta kinerja karyawan secara keseluruhan di Shopee *Express* Beji Pasuruan HUB. Hasil penyebaran kuesioner juga menunjukkan bahwa indikator gaji menjadi aspek yang paling dominan dipilih oleh responden dalam mencerminkan kepuasan kerja.

Penerapan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diamati secara langsung dalam aktivitas operasional harian di Shopee *Express* Beji Pasuruan HUB sebagai bagian dari lingkungan kerja berbasis digital. Manajemen menerapkan sistem kerja yang didukung teknologi secara transparan, mulai dari pendistribusian tugas melalui aplikasi, pemantauan kinerja secara real-time, hingga pemberian umpan balik yang cepat dan terstruktur. Sistem ini menciptakan kejelasan peran serta standar kerja yang jelas, sehingga meningkatkan rasa aman dan kepuasan karyawan. Selain itu, budaya kerja digital Shopee yang menekankan kolaborasi, kecepatan respons, dan pencapaian target turut mendorong komunikasi yang lebih efektif antar tim. Karyawan yang merasa puas umumnya menunjukkan tingkat komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi, yang tercermin dari berkurangnya kesalahan operasional, meningkatnya kecepatan serta ketepatan pengiriman, serta terjaganya stabilitas sumber daya manusia melalui penurunan tingkat turnover dan absensi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Susanti & Kii, 2023).

### **Pengaruh Simultan Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengaruh simultan dari motivasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Shopee *Express* Beji Pasuruan HUB menunjukkan keterkaitan yang kuat dan signifikan. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, ketiga variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja karyawan. Motivasi menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias dan menunjukkan komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kedisiplinan kerja berperan dalam menjaga keteraturan pelaksanaan tugas melalui ketepatan waktu, konsistensi, serta kepatuhan terhadap



aturan dan prosedur operasional, sehingga aktivitas kerja dapat berlangsung secara efektif dan sistematis. Sementara itu, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan turut memberikan dampak positif terhadap meningkatnya loyalitas dan rasa tanggung jawab, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan produktivitas serta mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya di lingkungan kerja. Kombinasi ketiga faktor ini secara bersama-sama memperkuat fondasi kinerja karyawan di Shopee *Express* Beji Pasuruan HUB, sehingga target pengiriman dan pelayanan dapat terpenuhi secara efisien sesuai standar perusahaan e-commerce terkemuka.



## SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa motivasi, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Shopee *Express* Beji Pasuruan HUB, di mana peningkatan ketiga faktor tersebut secara langsung berkorelasi dengan optimalisasi produktivitas, ketepatan waktu pengiriman, pengurangan kesalahan operasional, serta peningkatan loyalitas dan komitmen tim dalam menghadapi tuntutan logistik e-commerce yang dinamis. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi berperan dalam menjaga semangat kerja dan komitmen karyawan dalam aktivitas operasional sehari-hari, kedisiplinan kerja memastikan keteraturan pelaksanaan tugas serta kepatuhan terhadap tanggung jawab yang telah ditetapkan, sedangkan kepuasan kerja memperkuat rasa keterikatan terhadap organisasi dan berkontribusi pada penurunan tingkat absensi maupun turnover. Kombinasi ketiga faktor tersebut secara simultan membentuk dasar kinerja karyawan yang stabil dan berkelanjutan di hub distribusi. Penerapan di lapangan, seperti pemberian insentif berbasis kinerja, pengawasan disiplin yang konsisten, pelaksanaan pelatihan secara berkala, serta pengembangan komunikasi yang terbuka, terbukti mampu meningkatkan efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan profesionalisme tim. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya di sektor logistik yang menegaskan peran signifikan motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 44–49. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.135>
- Erlinda Ramadhani, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Shopee *Express* Kediri. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 27–42. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.98>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fauzi, A., Muhammad Akbar, F., Cahyaningtyas, F., Adi Saputra, L., & Puspa Ningrum, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>



- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 195–203. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.36822>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pelita Bangsa, U. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Almadina Nurramadhania. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 83–89.
- Qalbia, A. A., Sutrisna, A., Lestari, S. P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Perjuangan Tasikmalaya, U. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kurir Shopee Express Ciamis. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4295–4298.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Defenisi Populasi. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susanti, D., & Kii, I. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Javadwipa Duta Mandiri Surabaya*. 1(3).
- Utamanyu, R. A., & Darmastuti, R. (2022). BUDAYA BELANJA ONLINE GENERASI Z DAN GENERASI MILENIAL DI JAWA TENGAH (Studi Kasus Produk Kecantikan di Online Shop Beauty by ASAME). *Scriptura*, 12(1), 58–71. <https://doi.org/10.9744/scriptura.12.1.58-71>
- Wibowo, B. P. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arantha Jaya Globalindo*. 2(2), 138–147.
- Wirany, D., Natasha, S., & Kurniawan, R. (2022). Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Perubahan Sistem Komunikasi Indonesia. *Jurnal Nomosleca*, 8(2), 242–252. <https://doi.org/10.26905/nomosleca.v8i2.8821>

