

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KURIR JET (J&T) EXPRESS DROP CENTER PASAR KEMIS

Shahwa Fauzana¹, Eko Trianto², Masruri³

2106010244@students.unis.ac.id¹, etrianto@unis.ac.id², masruri@unis.ac.id³

Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja kurir di J&T Express Drop Center Pasar Kemis. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan teknik survei dan instrumen kuesioner. Sampel sebanyak 102 responden ditentukan melalui simple random sampling dari total populasi 135 kurir. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 25 melalui uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir ($F_{hitung} = 33,983$; $sig = 0,000$). Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,510 mengindikasikan bahwa 51% variasi kinerja kurir dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian perusahaan terhadap lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan motivasi, dan pelatihan yang efektif dalam rangka meningkatkan kinerja kurir.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, Kinerja Kurir, J&T Express.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment, motivation, and training on courier performance at J&T Express Drop Center Pasar Kemis. The research approach uses an associative quantitative method with survey techniques and questionnaire instruments. A sample of 102 respondents was determined through simple random sampling from a total population of 135 couriers. Data analysis was conducted using SPSS 25 through classical assumption tests, multiple linear regression, F tests, and t tests. The results showed that simultaneously, work environment, motivation, and training had a significant effect on courier performance ($F_{count} = 33.983$; $sig = 0.000$). Partially, the three variables also had a significant effect. The coefficient of determination (R^2) value of 0.510 indicates that 51% of the variation in courier performance can be explained by the three independent variables, while the rest is influenced by other factors. This finding emphasizes the importance of company attention to a conducive work environment, increased motivation, and effective training in order to improve courier performance.

Keywords: Work Environment, Motivation, Training, Courier Performance, J&T Express.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan e-commerce di Indonesia telah mendorong meningkatnya permintaan layanan pengiriman, sehingga kinerja kurir menjadi faktor strategis dalam menjaga kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Jet (J&T) Express sebagai salah satu pemain utama di sektor logistik menghadapi tantangan operasional yang signifikan, terutama di Drop Center Pasar Kemis yang mengalami lonjakan pengiriman, khususnya saat periode promo dan hari besar.

Menurut (Isnardono & Nicholas, 2024), optimalisasi sumber daya manusia, khususnya kurir, sangat penting untuk meningkatkan kinerja jasa pengiriman. Kurir merupakan komponen penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam bidang jasa pengiriman. Meningkatkan kinerja kurir akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan, namun sangat menantang untuk mendapatkan kinerja terbaik dari kurir karena

dibutuhkan kesadaran serta rasa tanggung jawab yang tinggi dari kurir tersebut. Seiring dengan meningkatnya permintaan untuk jasa pengiriman, kinerja kurir menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan suksesnya sebuah perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja kurir dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan. Lingkungan kerja yang padat, kurangnya sirkulasi udara, dan ruang gerak yang sempit dapat menghambat produktivitas. Selain itu, tekanan target pengiriman yang tinggi serta minimnya penghargaan terhadap usaha individu berdampak negatif terhadap motivasi kerja. Sementara itu, pelatihan yang diberikan kepada kurir dinilai belum optimal, yang menyebabkan kurangnya kesiapan dalam menghadapi tantangan di lapangan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya memahami bagaimana lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan memengaruhi kinerja kurir secara simultan maupun parsial. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi berbasis data agar manajemen J&T Express dapat meningkatkan kualitas kerja kurir melalui perbaikan aspek-aspek tersebut.

Menurut pendapat (Ahmad Sahru Romadhon, 2023), lingkungan kerja merupakan aspek sosial, psikologis, dan fisik di dalam suatu organisasi yang memberikan dampak besar kepada karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Eksistensi manusia terikat erat dengan keadaan di sekitarnya. Dengan demikian, suasana kerja berperan dalam menentukan produktivitas karyawan. Karyawan yang berada dalam suasana kerja yang positif akan merasa tenang, terlindungi, dan terhindar dari kekhawatiran, yang akan memudahkan mereka untuk menjalani pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan yang terbaik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Febrina, I, 2024), adanya motivasi dalam sebuah perusahaan sangat penting karena adalah elemen dari aktivitas perusahaan dalam fase pembinaan, peningkatan, dan bimbingan individu dalam pekerjaan. Seorang karyawan perlu dimotivasi untuk bekerja keras dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat terdiri dari hal-hal seperti niat, harapan, keinginan, dan tujuan yang ingin dicapai. Pelatihan yang efektif juga penting untuk memastikan kurir memiliki keahlian yang diperlukan. Banyak perusahaan telah menyadari pentingnya komponen ini, tetapi masih sedikit yang memahami secara menyeluruh bagaimana ketiga komponen berfungsi satu sama lain dan mempengaruhi kinerja kurir secara keseluruhan (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Secara nasional, J&T Express telah menunjukkan pertumbuhan yang mengesankan. Pada tahun 2024, perusahaan ini mampu menjaga posisinya dengan mendapatkan penghargaan Top Brand untuk yang keenam kalinya secara beruntun. Di samping itu, J&T Express diakui sebagai pilihan utama masyarakat dengan Top Brand Index mencapai 50,90%, mengalahkan pesaing lainnya seperti JNE Express dan Pos Indonesia. Prestasi ini menunjukkan bahwa J&T Express adalah jasa kurir terbaik yang dipilih oleh masyarakat Indonesia. Hal ini dikarenakan indeks yang diraih merupakan hasil dari pengukuran rata-rata tiga faktor Top Brand, yaitu kesadaran merek, penggunaan terakhir, dan niat untuk membeli di masa mendatang. (Mochamad Rafli, 2024).

Adapun kesenjangan penelitian yang dilakukan oleh (Budyanto, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Sedangkan penelitian (Totos et al., 2023) mengungkapkan bahwa keadaan tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh (Supardi, 2023) hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan baik dan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Erlinda Ramadhani et al., 2023) menunjukkan hasil sebaliknya yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, termasuk kurir, di Kantor Shopee Express Kediri. Kemudian, studi yang dilakukan oleh

(Kurniatama & Waryanto, 2022) mengungkapkan bahwa peningkatan dalam pelatihan kerja memberikan pengaruh positif yang jelas terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berkualitas pelatihan yang diberikan, semakin baik pula hasil kinerja yang dapat diperlihatkan oleh para karyawan. Sementara penelitian (Andayani & Hirawati, 2021) menemukan bahwa kinerja pekerja tidak dipengaruhi oleh pelatihan.

Berdasarkan penjelasan mengenai masalah yang telah disampaikan, peneliti merasa termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Kurir di Jet (J&T) Express Drop Center Pasar Kemis”. Diharapkan hasilnya akan membantu manajemen membuat rencana yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja kurir, yang pada gilirannya akan memberikan efek baik terhadap kepuasan pelanggan serta kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

METODOLOGI

Jenis penyelidikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Berlianti et al., 2024) penelitian kuantitatif menyoroti pentingnya menguji teori dengan cara mengukur variabel-variabel dalam penelitian dan menganalisis data menggunakan metode statistik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk memecahkan masalah dan membatasi fenomena menjadi ukuran yang dapat diukur. Penelitiannya menggunakan pengukuran standar atau skala data untuk menjelaskan fenomena tertentu.

Dalam studi ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis populasi atau sampel dengan maksud untuk menguji hipotesis atau menjelaskan hubungan antar variabel. Tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara variabel yang bersifat bebas dan yang bersifat terikat. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu kurir dari J&T Express Drop Center Pasar Kemis, untuk menilai pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja kurir. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan bantuan perangkat Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), sebuah metode analisis statistik untuk menganalisis data, pengolahan data, dan pemodelan statistik.

Pada penelitian ini, populasi terdiri dari 135 kurir yang bertugas di J&T Express Drop Center Pasar Kemis. Sedangkan, sampel untuk penelitian ini diambil dari bagian populasi dengan menggunakan metode Simple Random Sampling. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling yang dihitung dengan rumus slovin, yang menghasilkan jumlah sebesar 102 kurir.

Proses analisis penelitian ini dimulai dengan pengumpulan data utama menggunakan kuesioner yang telah diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Setelah data diambil, langkah berikutnya adalah melakukan analisis deskriptif guna memberikan pandangan umum tentang karakteristik responden dan variabel yang diteliti. Kemudian, analisis inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Pengujian ini mencakup analisis regresi berganda untuk menentukan kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja	K1	0.875	0.30	Valid
	K2	0.829	0.30	Valid
	K3	0.839	0.30	Valid
	K4	0.845	0.30	Valid
	K5	0.542	0.30	Valid
	K6	0.388	0.30	Valid
	K7	0.550	0.30	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.682	0.30	Valid
	LK2	0.763	0.30	Valid
	LK3	0.790	0.30	Valid
	LK4	0.848	0.30	Valid
	LK5	0.736	0.30	Valid
	LK6	0.740	0.30	Valid
	LK7	0.695	0.30	Valid
Motivasi Kerja	M1	0.818	0.30	Valid
	M2	0.853	0.30	Valid
	M3	0.888	0.30	Valid
	M4	0.892	0.30	Valid
	M5	0.893	0.30	Valid
	M6	0.828	0.30	Valid
	M7	0.768	0.30	Valid
Pelatihan	P1	0.801	0.30	Valid
	P2	0.830	0.30	Valid
	P3	0.820	0.30	Valid
	P4	0.800	0.30	Valid
	P5	0.357	0.30	Valid
	P6	0.382	0.30	Valid
	P7	0.509	0.30	Valid

Gambar 1 Hasil Uji Validitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 1 hasil uji validitas, semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai r yang dihitung untuk setiap item melebihi nilai r tabel (0,30). Ini menandakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menilai variabel Kinerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan dapat dipercaya.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja	0.741	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.872	Reliabel
Motivasi Kerja	0.935	Reliabel
Pelatihan	0.740	Reliabel

Gambar 2 Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 2 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, yang berarti instrumen penelitian ini konsisten dan stabil dalam mengukur variabel-variabel tersebut.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04030730
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.046
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Hasil gambar 3 uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residual menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.098	2.200		3.681	.000		
	LINGKERJA	.306	.091	.377	3.366	.001	.399	2.503
	MOTIVASI	.178	.079	.229	2.254	.026	.483	2.072
	PELATIHAN	.229	.095	.215	2.406	.018	.628	1.591

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 4 hasil analisis multikolinearitas yang terlihat dari nilai (VIF), terlihat bahwa semua variabel independen menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Maka seluruh variabel independen layak untuk dimasukkan dalam analisis regresi lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.554	1.326		2.681	.009		
	LINGKERA	-.007	.055	-.020	-.124	.901	.399	2.503
	MOTIVASI	-.019	.047	-.057	-.393	.695	.483	2.072
	PELATIHAN	-.045	.057	-.100	-.790	.431	.628	1.591

a. Dependent Variable: Abs_RES

Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 5 hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja sebesar 0,901, Motivasi sebesar 0,695, dan Pelatihan sebesar 0,431. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut secara reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.098	2.200		3.681	.000	
	LINGKERJA	.306	.091	.377	3.366	.001	
	MOTIVASI	.178	.079	.229	2.254	.026	
	PELATIHAN	.229	.095	.215	2.406	.018	

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan output Coefficients di atas menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 8,098 + 0,306X_1 + 0,178X_2 + 0,229X_3 + \epsilon$.

Interpretasi Koefisien Regresi:

1. Konstanta (8,098). Apabila variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pelatihan bernilai nol, maka nilai Kinerja berada pada angka 8,098 satuan. Ini merupakan nilai dasar kinerja tanpa pengaruh dari ketiga variabel bebas.
2. Lingkungan Kerja (X_1): 0,306. Koefisien ini mengindikasikan bahwa setiap tambahan 1 satuan dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,306 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,001.
3. Motivasi (X_2): 0,178. Artinya, setiap kenaikan satu poin pada Motivasi akan berpengaruh pada Kinerja sebesar 0,178 poin. Angka signifikansi adalah 0,026.
4. Pelatihan (X_3): 0,229. Setiap tambahan satu satuan dalam Pelatihan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,229 satuan. Nilai signifikan 0,018 menunjukkan bahwa dampak ini

juga berarti secara statistik
Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.098	2.200		.3681
	LINGKERJA	.306	.091	.377	.001
	MOTIVASI	.178	.079	.229	.026
	PELATIHAN	.229	.095	.215	.018

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 7 Hasil Uji t

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 7 hasil uji t, diketahui bahwa ketiga variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pelatihan, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Kurir. Hal ini ditunjukkan oleh:

1. Nilai Thitung untuk variabel lingkungan kerja (X_1) = 3,366 > Ttabel 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disatakan bahwa H1 diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja kurir.
2. Nilai Thitung untuk variabel motivasi (X_2) = 2,254 > Ttabel 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kurir.
3. Nilai Thitung untuk variable pelatihan (X_3) = 2,406 > Ttabel 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang artinya pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kurir.

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	437.395	3	145.798	33.983
	Residual	420.448	98	4.290	
	Total	857.843	101		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, MOTIVASI, LINGKERJA

Gambar 8 Hasil Uji F

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 1.8 hasil uji F, didapatkan nilai F yang dihitung yaitu 33,983 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengingat nilai signifikansi ini lebih rendah daripada tingkat signifikansi yang telah ditentukan ($\alpha = 0,05$). Dapat diketahui bahwa besarnya Ftabel adalah sebesar 3,088 (nilai ini diperoleh dari MsExcel =FINV(5%;2;99). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.495	2.071

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, MOTIVASI, LINGKERJA

Gambar 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 9 di atas diperoleh uji koefisien determinasi R Square sebesar 0,510 berarti 51,0% variasi perubahan dari kinerja kurir (Y) disebabkan oleh faktor lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan pelatihan (X_3) sedangkan sisanya sebesar 49,0%

variasi atau perubahan kinerja kurir disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Kurir

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X1) mencapai 0,306. Hasil pengujian t menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan kinerja kurir (Y). Nilai Thitung yang diperoleh adalah 3,366, yang lebih besar daripada Ttabel yang bernilai 1,984, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Ini berarti hipotesis H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja kurir J&T Express Drop Center Pasar Kemis

Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Kurir

Berdasarkan hasil yang didapat dari studi, pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja kurir. Analisis data menunjukkan koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,178, dengan nilai Thitung sebesar 2,254, yang melebihi nilai Ttabel 1,984, serta signifikansi sebesar 0,026. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kurir.

Pelatihan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Kurir

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya dampak positif dan penting dari pelatihan terhadap kinerja kurir. Data yang didapat memperlihatkan koefisien regresi sebesar 0,229, sementara nilai Thitung mencapai 2,406 yang melebihi Ttabel 1,984, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,18, yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu, disimpulkan bahwa hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kurir.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Kinerja Kurir

Ketika diuji secara bersamaan, ketiga faktor ini memperlihatkan dampak yang berarti terhadap kinerja kurir, dengan nilai Fhitung mencapai 33,983 yang melebihi Ftabel yang sebesar 3,088 dan tingkat signifikansi 0,000. Ini menandakan bahwa kondisi kerja, dorongan, dan pelatihan secara kolektif mendukung peningkatan kinerja kurir.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kurir. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mendorong kurir untuk bekerja lebih produktif dan efisien. Kemudian motivasi kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kurir. Kurir yang memiliki motivasi tinggi, baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Sedangkan pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kurir. Pelatihan yang diberikan membantu kurir untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan mereka dalam menjalankan tugas. Maka secara simultan, ketiga variabel (lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir. Model regresi menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mampu menjelaskan 51% variasi kinerja kurir.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Sahru Romadhon, V. T. W. (2023). KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. 8(2), 121.

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Budiyanto. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA J&T EXPRESS SURABAYA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13.
- 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>
- Febrina, I, H. R. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Ejournal.Hakhara-Institute.Com*, 1(1), 29–34. <https://ejournal.hakhara-institute.com/index.php/HSSB/article/view/14>
- Isnardono, & Nicholas, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kurir di PT Satria Antara Prima Tbk Cabang Jakarta Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 27–32.
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia (PERKUSI)*, 2(2), 281–286. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/19613>
- Mochamad Rafli. (2024, November 14). J&T Express Jadi Jasa Kurir Terbaik 2024, Indeksnya Mencapai 50,90%. *Good Stats*. https://data.goodstats.id/statistic/jt-express-jadi-jasa-kurir-terbaik-2024-indeksnya-mencapai-5090-NIvO8?utm_source=chatgpt.com
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Supardi. (2023). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 8(1), 106–118. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v8i1.19285>
- Totos, P. M. O., Timuneno, T., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timor Express Intermedia Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(3), 659–669.