

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. JET TEKNOLOGI EXPRESS (J&T EXPRESS) CILEGON, MEDIATED WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JET TEKNOLOGI EXPRESS (J&T EXPRESS) CILEGON, DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI

Nopiani¹, Lijan Poltak Sinambela²

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional¹

Dosen Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional²

Email: jntekspresscilegoncp05@gmail.com¹, lijjanmarnala@gmail.com²

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of compensation, work motivation and work environment on employee performance at PT. Jet Technology Express (J&T Express) Cilegon, Mediated by Organizational Commitment. The analytical method in this research uses quantitative descriptive analysis. A total of 290 employees at PT. Jet Teknologi Express (J&T Express) Cilegon was taken as a sample. Data analysis using the SEM program with smartPLS software. The sampling technique in research uses the Slovin formula. The data collection technique used is a survey technique using a questionnaire as a research instrument. The research results show that compensation and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Organizational Commitment has been proven to play a positive role in mediating the Work Environment on Employee Performance.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Organizational Commitment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jet Teknologi Express (J&T Express) Cilegon, Dimediasi Komitmen Organisasi. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Sebanyak 290 pegawai Pada PT. Jet Teknologi Express (J&T Express) Cilegon diambil sebagai sampel. Analisis data menggunakan program SEM dengan *software smartPLS*. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Teknik survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi terbukti berperan positif dalam memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting dan perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan yaitu permasalahan kinerja sumber daya manusia demi keberlangsungan perusahaan terus berjalan sesuai dengan harapan. Ada beberapa hal yang perlu ditempuh untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan keterampilan yang

dibutuhkan oleh perusahaan, selain merekrut sumber daya yang berkualitas perusahaan juga perlu menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kinerja, komitmen organisasi yang tinggi, motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, serta kompensasi yang adil baik finansial maupun non finansial, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan guna untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dalam peta bisnis Indonesia sendiri kegiatan usaha ekspedisi mengalami perkembangan yang pesat akibat perubahan lingkungan perusahaan seperti, kebijakan ekonomi, politik, kompetitor sehingga keperluan intern perusahaan juga ikut berubah. Hal ini merupakan fenomena yang wajar seiring dengan kondisi perubahan teknologi berpengaruh kepada struktur industri, biaya, pemasok dan tingkah laku konsumen. Orientasi dan kinerja perusahaan banyak yang membias dan cenderung spekulatif. Tingginya tingkat pertumbuhan dunia usaha e-commerce mengakibatkan juga tingginya tingkat persaingan antar kompetitor sehingga memunculkan gagasan atau ide dan strategi bersaing sebagai alat perang untuk menguasai pasar.

PT. Jet Teknologi Express merupakan salah satu perusahaan ekspres yang berbasis teknologi dan pengembangan internet. Didirikan pada tahun 2015, PT. Jet Teknologi Express memiliki jaringan luas yang mendukung kegiatan pengiriman dalam kota, antar kota, antar 4 provinsi, dan bahkan antar negara. PT. Jet Teknologi Express bergerak pada bidang ekspedisi atau jasa antar barang. PT. Jet Teknologi Express atau yang populer dengan sebutan J&T mengutamakan kinerja untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada klien atau customer dengan tingkat kecepatan, keselamatan, dan ketepatan terhadap barang yang dibeli atau dikirim oleh customer. Oleh karena makin meningkatnya minat masyarakat dalam pembelian online pada e-commerce PT. Jet Teknologi Express melakukan perekrutan untuk mengembangkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan pada customer.

Penilaian kinerja PT. Jet Teknologi Express yang dulu penentuan kriteria penilaian prestasi kerja didasarkan atas 5 faktor, yaitu Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan,

Kerjasama dan Kejujuran. Berikut ini pencapaian kinerja karyawan J&T yang telah dinilai oleh team Network dan team Quality control sebagai team penilai pada bulan Januari sampai Mei tahun 2024 di J&T.

Dibulan Februari ini kinerja karyawan berada pada titik terbaik sehingga memberikan peningkatan drastis dari bulan sebelumnya ini menjadi suatu pencapaian yang patut diapresiasi, Bulan Maret pencapaian kinerja karyawan J&T Cilegon mendapatkan penurunan 15% jadi dibulan Maret kinerja karyawan mendapatkan 85%. Sedangkan kinerja karyawan dibulan April masih menduduki 85%, pada bulan ini J&T *overload* dikarenakan bulan April bertepatan dengan bulan Ramadhan meski paket banyak tapi sistem juga mempengaruhi kinerja karyawan yang harus tepatnya tanda penerima paket jangan sampai *overtime* dibulan April sama seperti bulan Maret 85% sehingga masih aman dibulan April. Sedangkan dibulan Mei terdapat kenaikan sebesar 5% dikarenakan sudah stabilnya paket dibulan ini J&T Cilegon mendapatkan 90%.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi sangat berpengaruh. Untuk itu perlu memahami indikator-indikator seperti lingkungan kerja yang efisien, seleksi karyawan yang dibutuhkan, kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan lain-lain. Jika saat rekrutmen lalai dalam merekrut karyawannya maka kinerja pegawai tidak produktif.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul

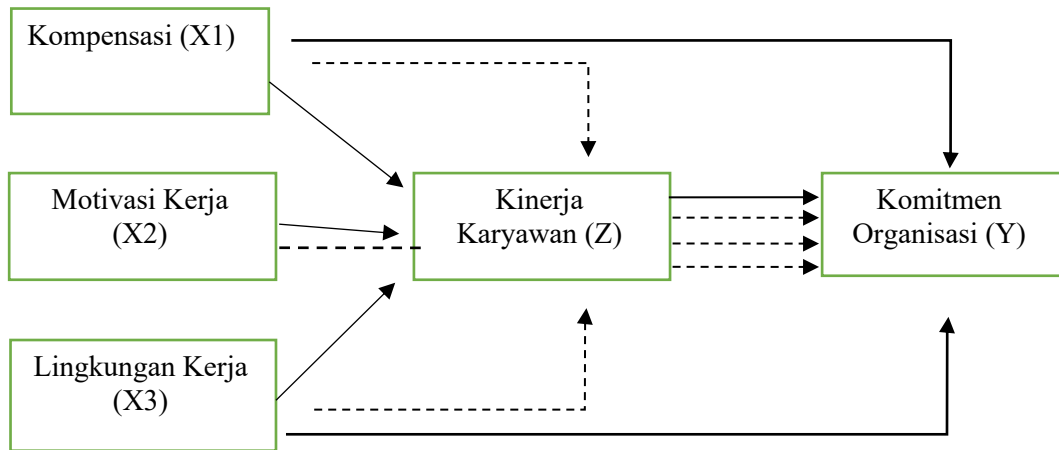
“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JET TEKNOLOGI EXPRESS (JNT EXPRESS) CILEGON, MELALUI DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI”.

METODE PENELITIAN

Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis

besar alur sebuah penelitian. Kerangka pikir di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



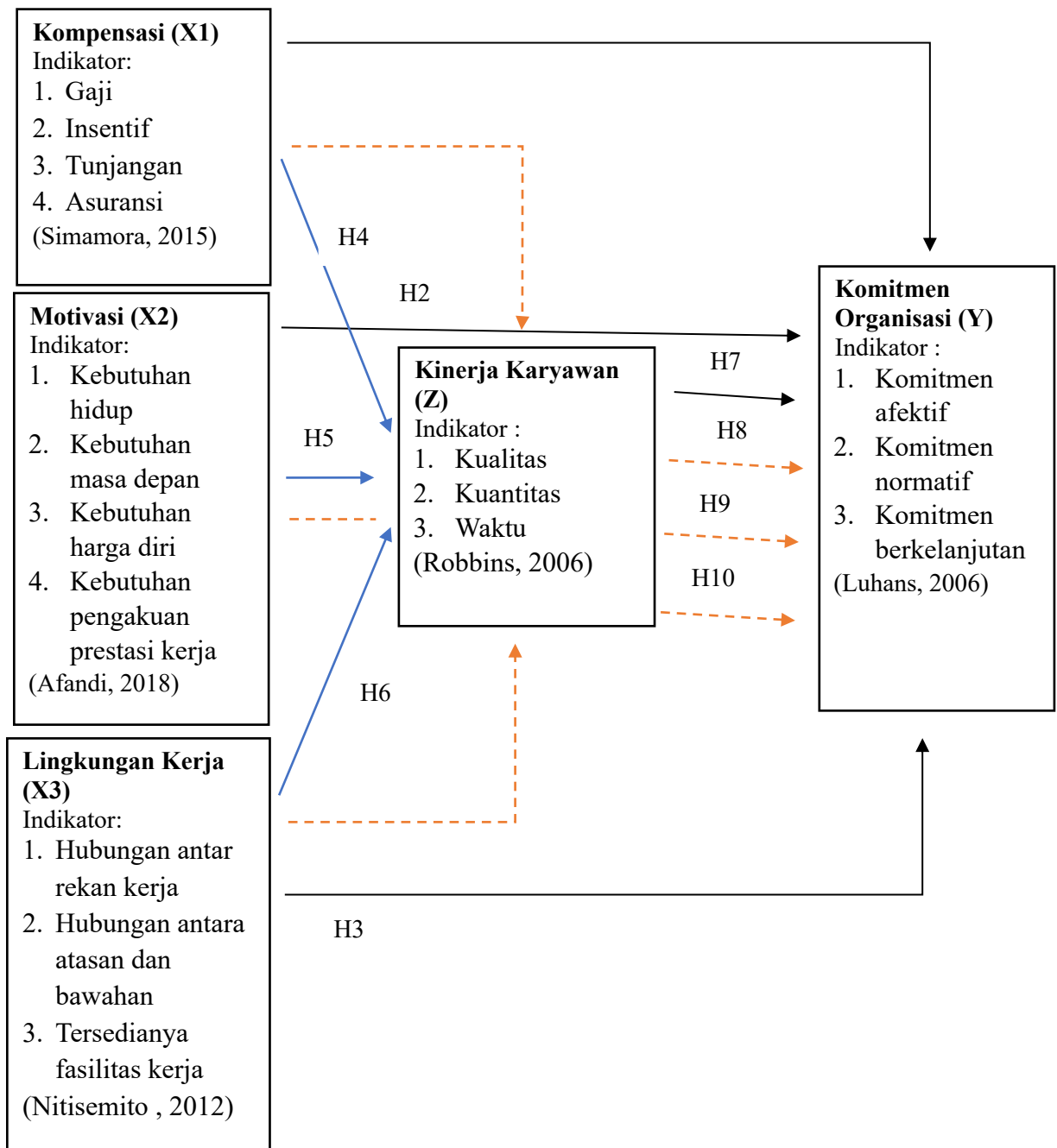
Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

- > Pengaruh langsung Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, serta pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi.
- - - -> Pengaruh tidak langsung Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kinerja Karyawan.

Kerangka Model Penelitian

Penelitian ini dibuat berdasarkan beberapa variabel yang memiliki beberapa dimensi dan indikator yang digunakan sebagai dasar dalam menetapkan tujuan dan membuat hipotesis hasil dari penelitian yang akan dilakukan. Dari dimensi dan indikator yang terdapat pada setiap variabel yang akan diteliti tersebut maka dapat dibuat gambar kerangka H1 el penelitian seperti berikut:



Gambar 2. Kerangka Model Penelitian

Populasi dan Sampel
Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sinambela¹² populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Prasetyo dan Jannah¹³

populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah pegawai Pada PT Jet Teknologi Express Cabang Cilegon yang berjumlah 299 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut¹². Sampel dalam suatu kegiatan penelitian adalah mewakili dan dijadikan responden subjek penelitian atau yang akan diteliti dan dijadikan responden penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono¹¹ menyatakan bahwa: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi." Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggung jawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya.

Untuk memenuhi persyaratan tersebut maka dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel penelitian dengan tingkat signifikansi yang bisa dipilih, apakah akan menggunakan 0,05 (5%) atau 0,01 (1%)". sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi yang diketahui

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel alias tingkat signifikan adalah 0,05(5%) atau 0,01 (1%)

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan toleransi kesalahan sebesar 1%.

Berdasarkan rumus diatas maka perhitungan sampel untuk penelitian ini adalah:

$$n = \frac{299}{1 + 299(0,01)^2}$$

$$n = \frac{299}{1,0299}$$

$$n = 290,31 \rightarrow \text{pembulatan} = 290$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Inferensial

Uji Model Measurement (Outer Model)

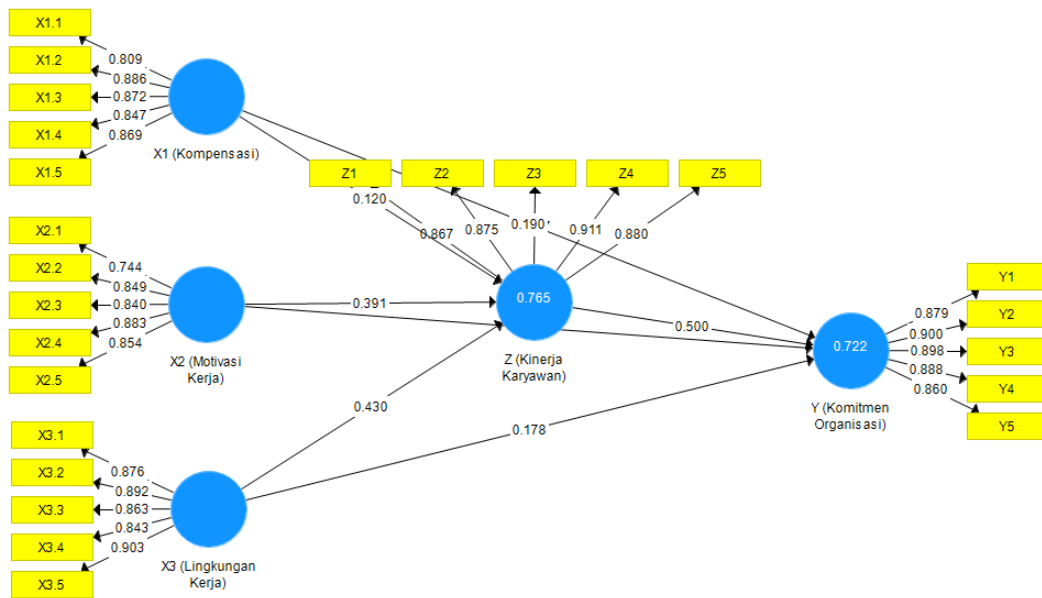
Uji Validitas

Convergent validity

Validitas Konvergen dengan indikator reflektif SMART PLS digunakan untuk membuktikan apakah pernyataan-pernyataan dari setiap variabel laten dapat dipahami oleh responden sebagaimana yang dimaksudkan oleh peneliti.

Ketentuan penilaian validitas convergent pada indikator reflektif¹⁸:

- Penelitian *Confirmatory* nilai loading factor 0,7
- Penelitian *Exploratory* nilai loading factor > 0,6
- Penelitian *Confirmatory* dan *Exploratory*, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5
- Menurut Chin¹⁹, penelitian tahap awal dengan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,5 - 0,6 dianggap cukup.
- Nilai *loading factor* $\geq 0,5$ ²⁰.



Gambar 3. Outer Model

Berdasarkan analisis *convergent validity* dengan jenis penelitian *confirmatory* dengan nilai *loading factor* dari setiap indikator > 0,6 artinya semua indikator valid secara konvergen. Jika dilihat dari Gambar Outer Model di atas, maka semua indikator yang digunakan pada penelitian ini sudah valid secara konvergen karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,600.

Selain itu, terdapat kriteria baru untuk menguji *convergent validity* dengan memperhatikan nilai AVE

(*Average Variance Extraced*). Nilai AVE baik apabila nilainya lebih besar dari 0,50¹⁸. Nilai AVE dapat menggambarkan besaran varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dikandung oleh konstruk laten. Untuk ideal yang ada pada AVE yaitu 0,5 hal ini berarti *convergent validity* baik, artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya.

Kriteria AVE agar suatu variabel valid adalah harus di atas 0,50 (Haryono, 2017:375).

Tabel 1. Hasil Uji Nilai Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel | Nilai AVE | Batas Nilai AVE | Keputusan |
|-------------------------|-----------|-----------------|-----------|
| Kompensasi (X1) | 0,735 | 0,500 | Valid |
| Motivasi (X2) | 0,698 | 0,500 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,767 | 0,500 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Z) | 0,783 | 0,500 | Valid |
| Komitmen Organisasi (Y) | 0,778 | 0,500 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Berdasarkan analisis *convergent validity* dengan jenis penelitian *confirmatory* dengan nilai AVE (*Average Variance Extraced*) > 0,5 maka semua indikator variabel yang terdapat pada table 4. 8 dan sudah valid secara konvergen.

Discriminant Validity

Discriminan validity merupakan

nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak.

Beberapa cara untuk melihat Discriminant validity adalah sbb:

- a. Melihat nilai Cross loading
Discriminant validity dapat diukur dengan melihat nilai Cross loading. Jika semua indikator mempunyai koefisien

korelasi yang lebih besar dengan masing-masing konstruksya dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator pada blok konstruk pada kolom lainnya, maka disimpulkan bahwa masing-masing indikator dalam blok adalah penyusun konstruk dalam kolom tersebut. (Haryono, 2017:421).

b. Membandingkan nilai akar AVE

Discriminant Validity selanjutnya diukur dengan membandingkan nilai akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Tabel 2. Hasil Nilai Cross Loading

| Indikator | Kompensasi (X1) | Motivasi Kerja (X2) | Lingkungan Kerja (X3) | Komitmen Organisasi (Y) | Kinerja Karyawan (Z) |
|-----------|-----------------|---------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------|
| X1.1 | 0,809 | 0,777 | 0,683 | 0,628 | 0,689 |
| X1.2 | 0,886 | 0,651 | 0,627 | 0,606 | 0,587 |
| X1.3 | 0,872 | 0,680 | 0,685 | 0,666 | 0,663 |
| X1.4 | 0,847 | 0,578 | 0,622 | 0,588 | 0,633 |
| X1.5 | 0,869 | 0,674 | 0,687 | 0,678 | 0,677 |
| X2.1 | 0,654 | 0,744 | 0,583 | 0,534 | 0,558 |
| X2.2 | 0,628 | 0,849 | 0,633 | 0,610 | 0,683 |
| X2.3 | 0,643 | 0,840 | 0,631 | 0,611 | 0,678 |
| X2.4 | 0,659 | 0,883 | 0,692 | 0,665 | 0,766 |
| X2.5 | 0,709 | 0,854 | 0,669 | 0,649 | 0,707 |
| X3.1 | 0,648 | 0,697 | 0,876 | 0,683 | 0,712 |
| X3.2 | 0,645 | 0,718 | 0,892 | 0,692 | 0,745 |
| X3.3 | 0,649 | 0,677 | 0,863 | 0,619 | 0,705 |
| X3.4 | 0,726 | 0,624 | 0,843 | 0,677 | 0,689 |
| X3.5 | 0,717 | 0,652 | 0,903 | 0,696 | 0,755 |
| Y1 | 0,657 | 0,707 | 0,674 | 0,879 | 0,769 |
| Y2 | 0,711 | 0,724 | 0,733 | 0,900 | 0,773 |
| Y3 | 0,627 | 0,615 | 0,681 | 0,898 | 0,680 |
| Y4 | 0,659 | 0,611 | 0,669 | 0,888 | 0,728 |
| Y5 | 0,621 | 0,594 | 0,645 | 0,860 | 0,696 |
| Z1 | 0,673 | 0,780 | 0,752 | 0,695 | 0,867 |
| Z2 | 0,652 | 0,651 | 0,732 | 0,727 | 0,875 |
| Z3 | 0,682 | 0,733 | 0,702 | 0,702 | 0,877 |
| Z4 | 0,693 | 0,741 | 0,724 | 0,741 | 0,911 |
| Z5 | 0,654 | 0,695 | 0,725 | 0,777 | 0,880 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Dari output Discriminant validity Cross Loading, dapat diketahui semua indikator mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dengan masing-masing variabelnya sendiri dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator dengan variabel lainnya, maka disimpulkan bahwa masing-masing indikator dalam blok adalah penyusun variabel atau

konstruk dalam kolom tersebut Korelasi konstruk setiap indikator dengan item pengukuran konstruk itu sendiri lebih besar dari konstruk lainnya maka indikator pada Tabel 2 *Cross Loading* sudah valid secara diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk

mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, bila alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Internal consistency. Reliabilitas instrumen

penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan composite reliability dan koefisien cronbach's Alpha.

Menurut Chin (1998) dalam Ghazali dan Latan (2015:77), persyaratan yang digunakan untuk menilai reliabilitas yaitu nilai Chronbach's Alpha dan Composite Reliability harus lebih besar 0,70 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,60 - 0,70 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory.

Berikut merupakan data hasil analisis dari pengujian Cronbach alpha dan Composite reliability.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Batas Reliabilitas | Keputusan |
|-------------------------|------------------|-----------------------|--------------------|-----------|
| Kompensasi (X1) | 0,909 | 0,933 | 0,700 | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 0,891 | 0,920 | 0,700 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,924 | 0,943 | 0,700 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Z) | 0,931 | 0,948 | 0,700 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (Y) | 0,929 | 0,946 | 0,700 | Reliabel |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Hasil pengujian berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil composite reliability maupun cronbach alpha menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai 0,70. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Dengan kata lain semua konstruk atau variabel penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit, dan semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Composite Reliability

Nilai pada *composite reliability* dapat digunakan dalam menguji nilai reliabilitas masing-masing indikator pada suatu variabel. Hair et al. ²⁰ menyatakan bahwa nilai *composite reliability* harus $> 0,70$ walaupun nilai 0,60 masih bisa diterima. Sejalan dengan Ghazali ¹⁶, nilai yang digunakan untuk mengukur *Composite Reliability* $> 0,7$. Suatu konstruk dapat dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* $> 0,70$.

Tabel 4. Composite Reliability

| Variabel | Composite Reliability | Rule of Thumb | Keputusan |
|-------------------------|-----------------------|---------------|-----------|
| Kompensasi (X1) | 0,735 | 0,700 | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 0,798 | 0,700 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,767 | 0,700 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Z) | 0,783 | 0,700 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (Y) | 0,778 | 0,700 | Reliabel |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Pada tabel *Composite Reliability* di atas menunjukkan bahwa variabel dalam

penelitian ini adalah reliabel karena memiliki nilai lebih besar 0,7.

Uji Model Struktural (*Inner Model*) R Square

Tabel 5. Koefisien Determinasi R Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|-------------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Z) | 0,765 | 0,718 |
| Komitmen Organisasi (Y) | 0,722 | 0,763 |

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut:

1. Nilai R-square variabel Komitmen organisasi sebesar 0,722. Nilai R-square ini memiliki arti bahwa variabilitas konstruk Komitmen organisasi yang dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan sebesar 72,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali dan Latan (2015:81), nilai R² sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Dengan ini dapat dikatakan pengaruhnya tinggi.
2. Nilai R-square variabel Kinerja karyawan sebesar 0,765. Nilai R-square ini memiliki arti bahwa variabilitas konstruk Kinerja karyawan yang dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja sebesar 76,5% sedangkan sisanya

dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Menurut Chin (1998) dalam Ghazali dan Latan (2015:81), nilai R² sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Dengan ini dapat dikatakan pengaruhnya tinggi.

Semakin besar angka R-square menunjukkan semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya.

Path Coefficient

Path coefficients merupakan model untuk melihat arah hubungan hipotesis. *Path coefficients* memiliki nilai standar -1 sampai +1 (nilai tersebut bisa lebih kecil atau lebih besar tetapi umumnya berada di antara batas-batas tersebut). *Path coefficients* yang memiliki nilai semakin mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat begitupun sebaliknya untuk nilai yang negatif. Nilai dari *path coefficients* terdapat pada tabel berikut:

Tabel 6. Path Coefficient

| | Path coefficient | P Values |
|--|------------------|----------|
| Kompensasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Y) | 2,952 | 0,003 |
| Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Z) | 1,329 | 0,185 |
| Motivasi Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Y) | 0,710 | 0,478 |
| Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Z) | 4,014 | 0,000 |

| | | |
|---|-------|-------|
| Lingkungan Kerja (X3) ->Komitmen Organisasi (Y) | 2,474 | 0,014 |
| Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Z) | 4,248 | 0,000 |
| Kinerja Karyawan (Z) -> Komitmen Organisasi (Y) | 6,083 | 0,000 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Perumusan hipotesis:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan J&T Express
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan J&T Express
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan J&T Express
4. Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express.
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express.
7. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express.

Sedangkan hipotesis untuk uji pengaruh variabel medias sbb:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Kinerja

2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Kinerja Karyawan J&T Express
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Kinerja Karyawan J&T Express

F-Square

Rumus persamaan ini digunakan untuk mencari tahu apakah variabel laten endogen dipengaruhi secara kuat oleh variabel laten eksogen. Dapat dihitung sebagai berikut: (Ghozali dan Latan, 2015: 78).

Apabila hasil nilai dari f^2 menghasilkan nilai sebesar 0,02 maka pengaruh variabel laten eksogen adalah kecil, nilai 0,15 maka pengaruh variabel laten eksogen dinyatakan menengah, dan nilai 0,35 maka pengaruh variabel laten eksogen dinyatakan besar (Ghozali dan Latan, 2015:81).

Hasil output sbb:

Tabel 7. Hasil Nilai f Square

| Matrix | f Square | | | | |
|-------------------------|-----------------|---------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------|
| | X1 (Kompensasi) | X2 (Motivasi Kerja) | X3 (Lingkungan Kerja) | Y (Komitmen Organisasi) | Z (Kinerja Karyawan) |
| X1 (Kompensasi) | | | | 0.040 | 0.019 |
| X2 (Motivasi Kerja) | | | | 0.002 | 0.206 |
| X3 (Lingkungan Kerja) | | | | 0.030 | 0.264 |
| Y (Komitmen Organisasi) | | | | | |
| Z (Kinerja Karyawan) | | | | 0.211 | |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Dari output di atas dapat diketahui sbb:

1. Variabel Kompensasi terhadap komitmen organisasi nilai f square sebesar 0,040, maka pengaruhnya tergolong kecil.
2. Variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan nilai f square sebesar 0,019, maka pengaruhnya tergolong kecil.

3. Variabel Motivasi kerja terhadap komitmen organisasi nilai f square sebesar 0,002, maka pengaruhnya tergolong kecil.
4. Variabel Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan nilai f square sebesar 0,206, maka pengaruhnya tergolong sedang.
5. Variabel Lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi nilai f square

- sebesar 0,030, maka pengaruhnya tergolong kecil.
6. Variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan nilai f square sebesar 0,264, maka pengaruhnya tergolong sedang.
 7. Variabel Kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi nilai f square sebesar 0,211, maka pengaruhnya tergolong sedang.

Q-Square

Q² dikenal juga dengan nama Stone-Geisser. Uji ini dilakukan untuk menunjukkan kapabilitas prediksi model

apabila nilai berada di atas 0. Nilai ini didapatkan dengan rumus: (Hussein, 2015:25).

Jika $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai *predictive relevance* dan jika nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.(Ghozali dan Latan, 2015:81).

Uji Q² dihitung dengan dengan Ms Excel. Didapat hasil: 0,935. Karena nilai lebih dari 0 maka model tersebut memiliki predictive relevance.

Uji Q² dapat dilihat juga pada output SmartPLS. Hasil output sbb:

Tabel 8. Hasil Nilai Q²

| Variabel | SSO | SSE | Q ² (=1-SSE/SSO) |
|--------------------------------|----------|----------|--------------------------------|
| X1 (Kompensasi) | 1450.000 | 1450.000 | |
| X2 (Motivasi Kerja) | 1450.000 | 1450.000 | |
| X3 (Lingkungan Kerja) | 1450.000 | 1450.000 | |
| Y (Komitmen Organisasi) | 1450.000 | 640.991 | 0.558 |
| Z (Kinerja Karyawan) | 1450.000 | 593.369 | 0.591 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

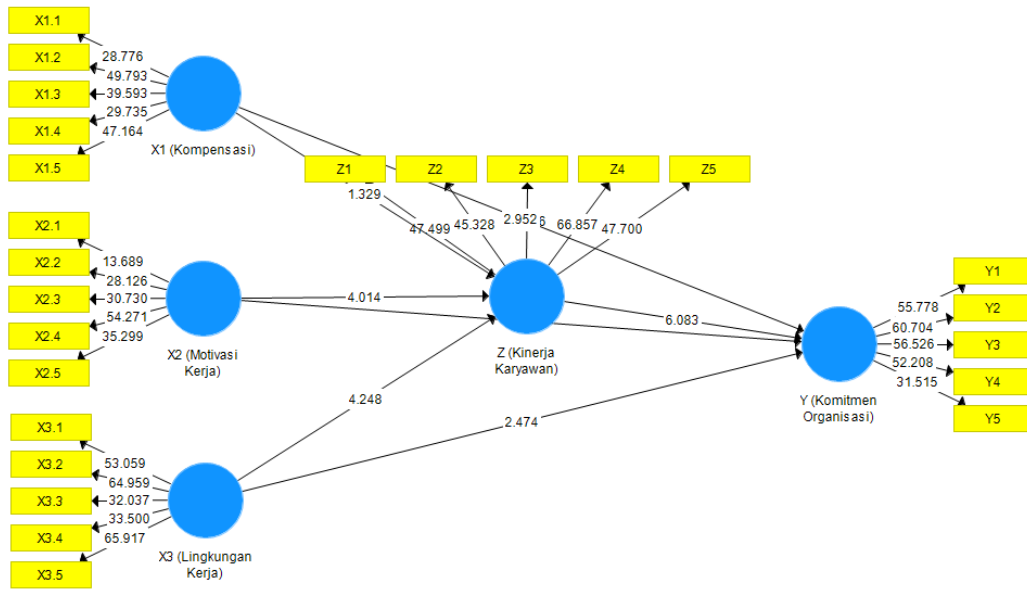
Kriteria pengambilan keputusan jika $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai *predictive relevance* dan jika nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. (Ghozali dan Latan, 2015:81).

Dari output di atas dapat diketahui nilai Q² sebesar 0,558 dan 0,591. Karena nilai lebih dari 0 maka model tersebut

memiliki predictive relevance.

Uji Hipotesis

T-Statistics dalam uji inner model berguna untuk menguji signifikansi pada hipotesis. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari *output bootstrapping*. Hasil uji *output bootstrapping* ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. Bootstrapping (Inner Model)

Dalam uji hipotesis dengan menggunakan taraf alpha 5% (0,05), maka nilai kritis pada *T-Statistics* adalah 1,96. Artinya, apabila nilai *T-Statistics* yang diperoleh berada di rentang antara -1,96 sampai dengan 1,96 maka hipotesis

tersebut tidak signifikan. Tetapi sebaliknya, jika nilai *T-Statistics* < -1,96 atau > 1,96 maka hipotesis tersebut signifikan.

Pengujian Hipotesis
Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

| Hipotesis | O | T | V | Keterangan |
|-----------|-------|-------|-------|------------------|
| H1 X1 → Z | 0,120 | 1,329 | 0,185 | Tidak Signifikan |
| H2 X2 → Z | 0,391 | 4,014 | 0,000 | Signifikan |
| H3 X3 → Z | 0,430 | 4,248 | 0,000 | Signifikan |
| H4 X1 → Y | 0,190 | 2,952 | 0,003 | Signifikan |
| H4 X2 → Y | 0,043 | 0,710 | 0,478 | Tidak Signifikan |
| H6 X3 → Y | 0,178 | 2,474 | 0,014 | Signifikan |
| H7 X3 → Y | 0,178 | 2,474 | 0,014 | Signifikan |

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express. Hal ini karena nilai P values < 0,05 (0,003 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika kompensasi meningkat maka komitmen organisasi juga meningkat.

H2: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express. Hal ini karena nilai P values > 0,05

(0,478 > 0,05), sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express. Hal ini karena nilai P values < 0,05 (0,014 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika lingkungan meningkat maka komitmen organisasi juga meningkat.

H4: Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express. Hal ini karena

nilai P values < 0,05 (0,003 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika kompensasi meningkat maka komitmen organisasi juga meningkat.

H5: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express. Hal ini karena nilai P values > 0,05 (0,478 > 0,05), sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

H6: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express. Hal ini karena nilai P values < 0,05 (0,014 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika lingkungan meningkat maka komitmen organisasi juga meningkat.

H7: Kinerja karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express. Hal ini karena nilai P values < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika kinerja karyawan meningkat maka komitmen organisasi juga meningkat.

Uji Pengaruh Variabel Mediasi (Uji Pengaruh Tidak Langsung)

Dalam analisis ini akan dilihat besarnya koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel terikat terhadap variabel bebas. Selanjutnya dilakukan pengujian pengaruh mediasi untuk mengetahui apakah variabel mediasi atau intervening itu memediasi pengaruh variabel independen terhadap dependen atau tidak.

Hasil uji pengaruh mediasi dapat dilihat pada output Indirect Effect, jika nilai P value kurang dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

Pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total

Analisis ini untuk mengetahui besarnya koefisien pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total, sehingga dapat diketahui apakah variabel mediasi memediasi pengaruh variabel independen terhadap dependen atau tidak.

Hasil koefisien dapat dilihat pada output *Indirect Effects* dan *Total Effects*.

Hasil output sbb:

Tabel 10. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

| Variabel | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (IO/STDEVI) | P Value |
|----------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|---------|
| X1->Z->Y | 0,050 | 0,058 | 0,047 | 1,289 | 0,198 |
| X2->Z->Y | 0,195 | 0,194 | 0,063 | 3,110 | 0,002 |
| X3->Z->Y | 0,215 | 0,218 | 0,059 | 3,640 | 0,000 |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Hasil pada output tersebut dapat ditabulasikan didalam tabel sbb:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

| Hipotesis | Nilai Std Koefisien | T Statistic | P-value | Kesimpulan |
|------------|---------------------|-------------|---------|-----------------|
| H8 X1-Z-Y | 0,060 | 1,289 | 0,198 | Tidak Memediasi |
| H9 X2-Z-Y | 0,195 | 3,110 | 0,002 | Memediasi |
| H10 X3-Z-Y | 0,215 | 3,640 | 0,000 | Memediasi |

Sumber: Hasil Olah Data dengan SmartPLS, 2024

Hasil analisis sbb:

H8: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen

Organisasi melalui Kinerja Karyawan J&T Express. Hal ini berdasar uji Indirect effect yang didapat nilai P value lebih dari 0,05

(0,198 > 0,05).

H9: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Kinerja Karyawan J&T Express. Hal ini berdasar uji Indirect effect yang didapat nilai P value kurang dari 0,05 (0,002 < 0,05). Nilai koefisien positif, artinya pengaruhnya positif.

H10: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Kinerja Karyawan J&T Express. Hal ini berdasar uji Indirect effect yang didapat nilai P value kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05). Nilai koefisien positif, artinya pengaruhnya positif.

Tabel 11. Rekapitulasi Uji Hipotesis

| | Jalur (Hubungan) | Nilai t Statistik | P Values | Kesimpulan |
|----------------|---|-------------------|----------|------------|
| H ₁ | Kompensasi -> Komitmen Organisasi | 1,329 | 0,185 | Ditolak |
| H ₂ | Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi | 4,014 | 0,000 | Diterima |
| H ₃ | Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi | 4,248 | 0,000 | Diterima |
| H ₄ | Kompensasi -> Kinerja Karyawan | 2,952 | 0,003 | Diterima |
| H ₅ | Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,710 | 0,478 | Ditolak |
| H ₆ | Lingkungan Kerja -> kinerja Karyawan | 2,474 | 0,014 | Diterima |
| H ₇ | Kinerja Karyawan -> Komitmen Organisasi | 2,474 | 0,14 | Diterima |
| H ₈ | Kompensasi -> kinerja Karyawan -> Komitmen Organisasi | 1,289 | 0,198 | Ditolak |
| H ₉ | Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan -> Komitmen Organisasi | 3,110 | 0,002 | Diterima |
| H10 | Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan -> Komitmen Organisasi | 3,640 | 0,000 | Diterima |

Sumber: Output SmartPLS 4, Diolah (2024)

Pembahasan

1. Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Jet Teknologi Express Cilegon. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai T-statistic sebesar 1,329 dan Pvalue sebesar 0,185 atau lebih besar dari 0.05 atau 5% yang artinya hipotesis yang berbunyi kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Dengan demikian dikatakan bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung

penelitian Riyadi (2011) dan Mutmainah (2013) yang menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi.

2. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Jet Teknologi Express Cilegon. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Jet Teknologi Express. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai Motivasi Kerja secara

signifikan mampu meningkatkan nilai Komitmen Organisasi.

Faktor-faktor seperti jumlah gaji yang besar, sikap pimpinan yang baik, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja dan rekan kerja yang baik serta hal-hal lain dapat mendorong kinerja seorang pekerja ke arah yang optimal dan memberikan hasil yang maksimal (Jufrizen & Hadi, 2021).

3. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Jet Teknologi Express Cilegon.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Jet Teknologi Express. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja secara signifikan mampu meningkatkan nilai Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan menciptakan budaya organisasi yang inklusif, hubungan kerja yang harmonis, kepemimpinan yang mendukung, kebijakan perusahaan yang adil, peluang pengembangan karier, dan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan lingkungan kerja mereka lebih cenderung termotivasi, loyal, dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

4. Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi PT.Jet Teknologi Express Cilegon.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Jet Teknologi Express. Hal tersebut dapat

diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai Kompensasi secara signifikan mampu meningkatkan nilai Komitmen Organisasi. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk komitmen organisasi.

Menurut Handoko (2014:115), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi menjadi salah satu cara departmen personalia untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang merupakan balas jasa kepada pegawai harus diberikan secara benar karena pegawai yang merasa terpuaskan, akan mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Teori atribusi memaparkan bahwa perilaku pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang didapat, apabila kompensasi sesuai maka pegawai merasa puas.

Oleh sebab itu, apabila 25 pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai maka kepuasan kerja mereka dapat turun. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Farisi dan Pane (2020), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parimita et. al., (2018) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Komitmen Organisasi. Hal tersebut berarti, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pegawai maka akan memberikan peningkatan pada Komitmen Organisasi.

5. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT.Jet Teknologi Express Cilegon.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan

terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Jet Teknologi Express. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai Motivasi Kerja secara signifikan mampu meningkatkan nilai Komitmen Organisasi. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk komitmen organisasi Motivasi Kerja yang adaptif, adil, inklusif dan berorientasi pada komunitas dapat memperkuat komitmen organisasi. Dengan mengutamakan keadilan, menyelaraskan visi dan misi, mendorong kerjasama dan memastikan transparansi serta akuntabilitas, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam mencapai potensi maksimal mereka. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan, serta mendorong kesuksesan jangka panjang organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ketut & Sugianingrat²¹ diperoleh bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

6. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT.Jet Teknologi Express Cilegon.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Jet Teknologi Express. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja Non Fisik secara signifikan mampu meningkatkan nilai Komitmen Organisasi.

Faktor-faktor seperti budaya perusahaan, kepemimpinan, pengembangan karir, keadilan organisasional, keseimbangan kerja dan kehidupan, partisipasi pegawai dan komunikasi organisasi

semuanya dapat mempengaruhi sejauh mana pegawai merasa terhubung dan berkomitmen pada tujuan dan nilai organisasi. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang positif dan mendukung memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi yang inklusif, hubungan kerja yang harmonis, gaya kepemimpinan yang mendukung, kebijakan perusahaan yang adil, komunikasi internal yang terbuka, pengakuan dan penghargaan yang tepat, peluang pengembangan profesional, dan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan semuanya berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, organisasi dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa komunikasi memberikan kontribusi yang sangat besar dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan penting untuk membangun kepercayaan dan keterlibatan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat menyuarakan pendapat dan mendengar informasi penting secara tepat waktu, komitmen mereka terhadap organisasi meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Demu & Kurniawan²² bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta.

7. Pengaruh Langsung Kinerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi PT.Jet Teknologi Express Cilegon.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh langsung positif dan signifikan

terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Jet Teknologi Express. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai Kinerja Karyawan secara signifikan mampu meningkatkan nilai Komitmen Organisasi.

Motivasi akan lebih tinggi jika disertai dengan komitmen kerja yang tinggi dari karyawan. Komitmen merupakan rasa loyal terhadap perusahaan yaitu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan tersebut dengan baik. Jadi dengan motivasi, karyawan akan mempunyai semangat dalam menjalankan pekerjaan baik dorongan dari dalam dan luar individu itu sendiri, yang hal ini akan mengarahkan karyawan untuk selalu berkomitmen terhadap pekerjaan yang dijalankan sehingga diharapkan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan lebih mudah mencapai kinerja yang tinggi karena dengan tingkat komitmen yang tinggi karyawan cenderung aktif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuyuk Liana²³ yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

8. Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi PT.Jet Teknologi Express Cilegon.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa Kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT.Jet Teknologi Express. Kompensasi mencakup gaji, bonus, tunjangan, insentif, dan manfaat lainnya yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi yang adil dan kompetitif dibandingkan dengan standar industri dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka dibayar sesuai dengan kontribusi dan keahlian mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung merasa terikat dan loyal terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edo Putra Kharisma dan Anis Siti Hartati,²³ yang menunjukkan bahwa Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.

9. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi PT.Jet Teknologi Express Cilegon.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT.Jet Teknologi Express. Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang berlaku dalam organisasi. Ini mencakup aspek seperti etika kerja, cara komunikasi, kebijakan manajemen, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan menyenangkan. Ini meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa nyaman dan didukung. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki perasaan keterikatan dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi, meningkatkan komitmen organisasi. Pegawai yang merasa puas nilai-nilai organisasi cenderung lebih berkomitmen, loyal dan termotivasi untuk mendukung tujuan dan kesuksesan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Moh. Ainul Yaqin,²³ yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.

10. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi PT.Jet Teknologi Express Cilegon.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT.Jet Teknologi Express. Lingkungan kerja yang mendukung hubungan baik antar karyawan meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan yang merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja cenderung merasa lebih bahagia dan puas. Komunikasi yang terbuka dan efektif antara manajemen dan karyawan menciptakan rasa saling percaya dan menghargai dan juga dukungan dari atasan dan manajemen dalam bentuk feedback yang konstruktif, bimbingan dan penghargaan meningkatkan perasaan dihargai meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung merasa terikat dan loyal terhadap organisasi, meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rr. Dimas Veronica Priharti dan Rika Marjati,²³ yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data di atas

dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan J&T Express. Hal ini karena nilai P values $> 0,05$ ($0,185 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan J&T Express. Hal ini karena nilai P values $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika motivasi kerja meningkat maka kinerja juga meningkat.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan J&T Express. Hal ini karena nilai P values $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express. Hal ini karena nilai P values $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika kompensasi meningkat maka komitmen organisasi juga meningkat.
5. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express. Hal ini karena nilai P values $> 0,05$ ($0,478 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express. Hal ini karena nilai P values $< 0,05$ ($0,014 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika lingkungan meningkat maka komitmen organisasi juga meningkat.
7. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan J&T Express. Hal ini karena nilai P values $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a

diterima. Nilai koefisien positif artinya pengaruhnya positif, yaitu jika kinerja karyawan meningkat maka komitmen organisasi juga meningkat

8. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Kinerja Karyawan J&T Express. Hal ini berdasar uji Indirect effect yang didapat nilai P value lebih dari 0,05 ($0,198 > 0,05$).
9. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Kinerja Karyawan J&T Express. Hal ini berdasar uji Indirect effect yang didapat nilai P value kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Nilai koefisien positif, artinya pengaruhnya positif.
10. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Kinerja Karyawan J&T Express. Hal ini berdasar uji Indirect effect yang didapat nilai P value kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien positif, artinya pengaruhnya positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Gunawan., Imam Sucipto., Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi.
- Adwin Anugrah Kevin, & Edalmen. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Karyawan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 05, No. 02. hlm 529 – 539.
- Aminollah, & Fitra Hasri Ronsandi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Pos Sumbawa Besar Pt. Pos Indonesia). *Jurnal Psimawa Diskursus Ilmu Psikologi & Pendidikan* E-Issn: 2686-5386 | P-Issn: 2721-2068. <https://jurnal.uts.ac.id/index.php/PSI MAWA>
- Dea Paramitha, & Dewi Triana. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Selama Penerapan Work From Home Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Ebbank* Vol. 13, No. 1. Halaman : 59 - 68 © Lp3m Stiebbank Issn (online) : 2442 - 4439 ISSN (print) : 2087 - 1406
- Destin Alfianika Maharani., Dyah Supriatin., Endah Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. Vol. 14, No. 1, Januari 2023, Halaman 66-77.
- Devi Muzdalifah Novitasari. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Deviani Yunisari. (2023) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Outclass.
- Dhani Sukaryanti. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung.
- Dicky Surya Handoko. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.
- Dimas Rari Hidayat. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Dwi Anindi., Muhammad Andi., Prayogi. (2023). Peran Kompensasi Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)* Vol. 3, Nomor 2 |

- Juli 2023| E-ISSN : 2797-7161 | DOI:
<https://doi.org/10.47709//jebma.v3n2.2626>
- Hana Veronika Suoth Bidara., William A. Areros., Wehelmina Rumawas. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, Vol. 2 No. 6, 2021 e-ISSN. 2723-0112.
- Devi Muzdalifah Novitasari. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Kameliya. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Clover Bakeshoppe Medan.
- Kiki Lestari, & Agung Budiarmo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi). *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2018*, Hal. 1-6 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>.
- Maria Angella Widya Puspasari. (-) Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan.
- Mariatun. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Jentera Kreativitas Muda Medan.
- Marsel Mario Minggu., Victor P. K. Lengkong., Farlane S. Rumokoy. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019*, Hal. 1071 – 1080.
- Masydzulhak Djamil Mz, & Dadan Zaenudin. (-). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aem.
- Nadhifa Faisal., IGusti Ayu Manuati Dewi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6. :3730-3755, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p16>
- Nurussaumi., Zainur Hidayah., Etty Puji Lestari. (2020) . Peran Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengawas Obat Dan Makanan. *Jurnal Ilmiah Manajemen (E-ISSN : 2615-4978, P-ISSN : 2086-4620)*.
- Oki Agustian. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar.
- Ratmawati., Edy Suwasono., Heru Sutapa. (2023) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri. *Jrime : Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi Vol.1, No.4 Oktober 2023* e-ISSN: 2985-7678; p-ISSN: 2985-623X, Hal 197-210 DOI: <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i4.751>.
- Rayka Dantyo Prakoso., Endang Siti Astuti., Ika Ruhana. (). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14 No. 2 September 2014| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*.
- Reinhard Rais., Dr. Adolfina. , Lucky Dotulong. (2016). Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.

- Retno Wulandari, & Woro Utari. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasional. *Journal of Applied Management and accounting Sciene*.
<https://jamas.triatmamulya.ac.id/index.php/AMAS>
- Roki., Sumarni., Rts. Ratnawati. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol.11. No.4, Oktober - Desember 2023, ISSN: 2338-123X (print); 2355-8148 (online).
- Shania Rizki Meidina. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Kantor Cabang Cileungsi.
- Widianto., Sonny Hersona., Banuara Nadek., DJ Suyaman (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* (E-ISSN : 2615-4978, P-ISSN : 2086-4620. Vol XII No 2.
- Wiwin L. Husin & Rumambie., (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada Pt. Fif Grouppos Boroko, Bolaang Mongondow Utara. *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol 1, No 1.