

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
SHOPEE EXPRESS KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

AKROM FIRDAUS

NIM. 4120124

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2026

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
SHOPEE EXPRESS KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

AKROM FIRDAUS

NIM. 4120124

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2026

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Akrom Firdaus

NIM : 4120124

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRES KOTA PEKALONGAN**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 24 Juni 2026

Yang Menyatakan,



Akrom Firdaus
Akrom Firdaus

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Akrom Firdaus

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudari:

Nama : Akrom Firdaus

NIM : 4120124

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRES KOTA PEKALONGAN**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 24 Juni 2026

Pembimbing,



Wilda Yulia Rusyida, M.Sc.

NIP. 199110262019032014



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, www.febi.uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H.

Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan Skripsi Saudara:

Nama : Akrom Firdaus
NIM : 4120124
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SHOPEE EXPRESS KOTA PEKALONGAN

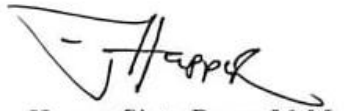
Dosen Pembimbing : Wilda Yulia Rusvida, M.Sc.

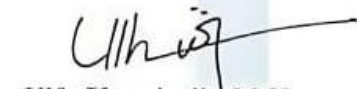
Telah diujikan pada hari Jumat tanggal 10 Juli 2026 dan dinyatakan **LULUS**
serta diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji,

Penguji I

Penguji II


Happy Sista Devy, M.M.
NIP. 199310142018012003


Ulfa Kurniasih, M.Hum.
NIP. 199310012020122027

Pekalongan, 15 Juli 2026

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. AM. Muh. Khafidz Ma'shum, M.Ag.
NIP. 197806162003121003

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Śa	ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ya
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ta	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A

—	Kasrah	I	I
ُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أَي...	Fathah dan ya	Ai	a dan u
أَوْ...	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سِئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...ى...	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى...	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- الأَطْفَالِ رَوْضَةُ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/
al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birru

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu

- الْقَلَمُ al-qalamu

- الشَّمْسُ asy-syamsu

- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuzu

- شَيْءٌ syai'un

- النَّوْءُ an-nau'u

- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- الرَّازِقِينَ خَيْرُ فَهُوَ اللَّهُ إِنَّ وَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/

Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

- مُرْسَاهَا وَ جَرَّاهَا اللَّهُ بِسْمِ Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْعَالَمِينَ رَبِّ لِلّٰهِ الْحَمْدُ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/ Alhamdu lillāhi rabbi l-`ālamīn
- الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

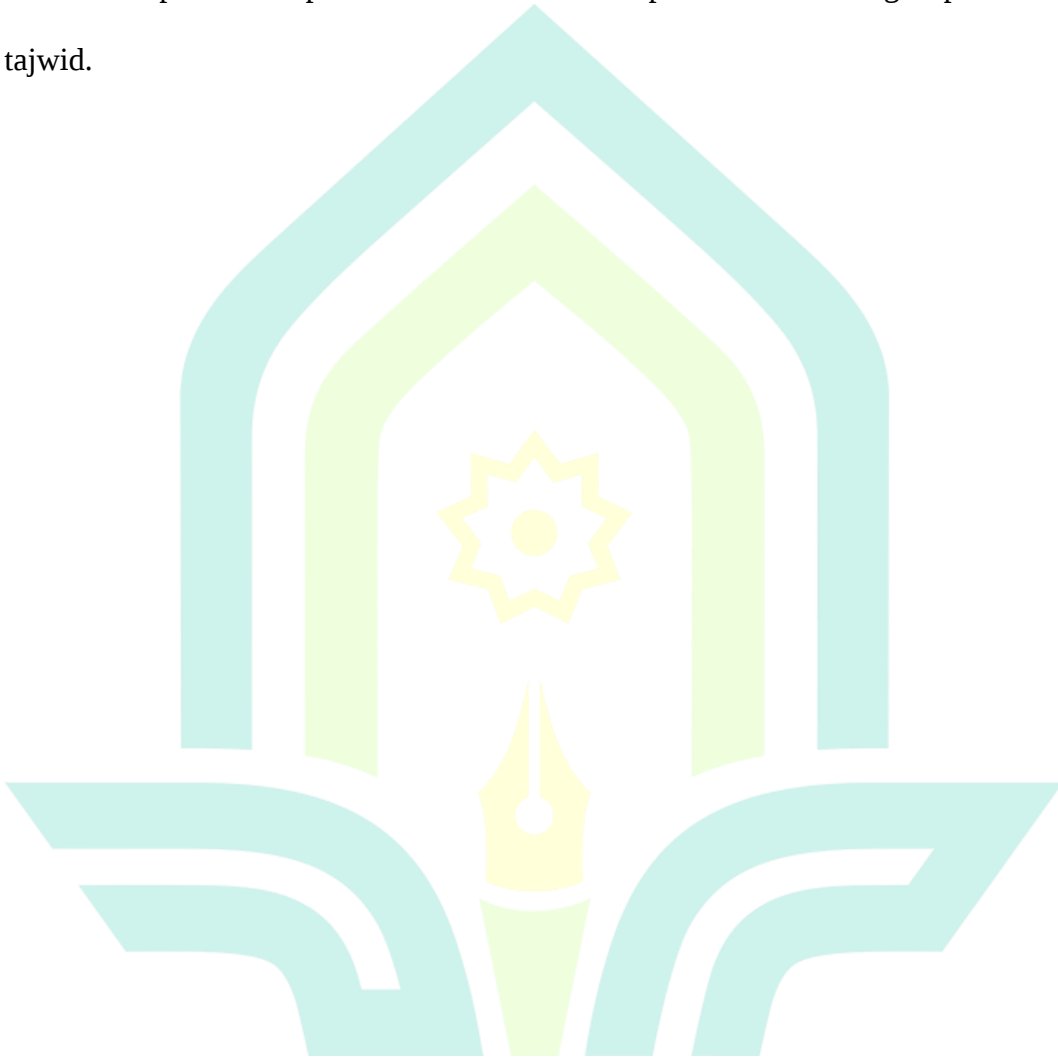
Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- رَحِيمٌ غَفُورٌ اللّٰهُ Allaāhu gafūrun rahīm
- جَمِيعًا الْأُمُورَ لِلّٰهِ Lillāhi al-amru jamī'an/
Lillāhil-amru jamī'anv

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

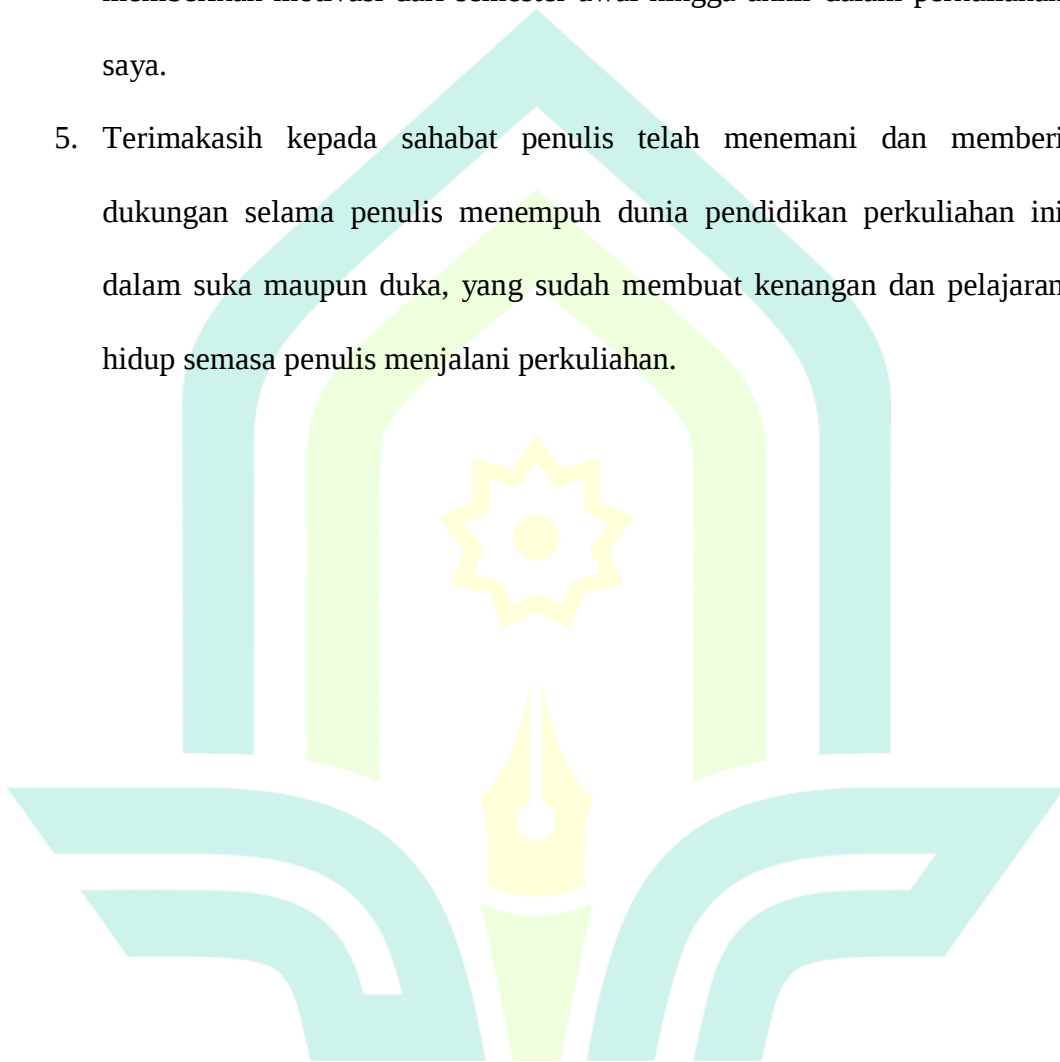


PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan materil maupun non materil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terimakasih dari penulis kepada pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini:

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan terus menerus sehingga penulis senantiasa menjadi pribadi yang kuat, selalu berusaha dan tawakal sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Terimakasih kepada kedua orang tua tercinta untuk Ibu Ida dan Bapak Nur Djambari, yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan dan semangat terbesar dihidup penulis dan selalu memberikan doa terbaik kepada penulis, sehingga penulis selama melalui melalui proses perkuliahan sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan dan Skripsi ini. Terimakasih atas kerja keras demi memberikan pendidikan yang lebih baik untuk anaknya.

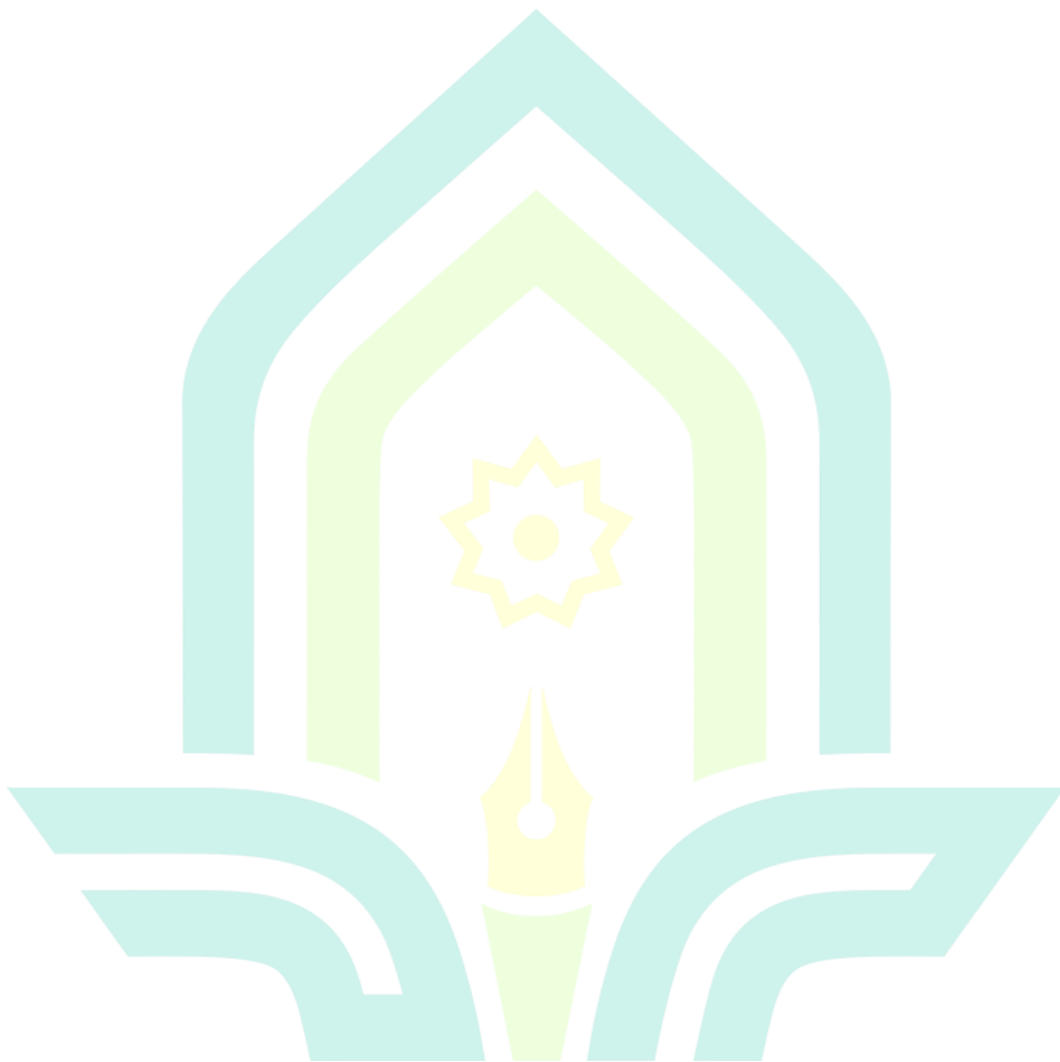
3. Dosen pembimbing Ibu Wilda Yulia Rusyida, M.Sc. yang telah memberikan waktu, tenaga, dan juga pikiran untuk membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dosen perwalian Ibu Hj. Marlina, M.Pd. yang sudah membimbing dan memberikan motivasi dari semester awal hingga akhir dalam perkuliahan saya.
5. Terimakasih kepada sahabat penulis telah menemani dan memberi dukungan selama penulis menempuh dunia pendidikan perkuliahan ini dalam suka maupun duka, yang sudah membuat kenangan dan pelajaran hidup semasa penulis menjalani perkuliahan.



MOTTO

Tuhan tidak mewajibkan manusia untuk menang, sehingga kalah pun bukan dosa.
Yang penting adalah seseorang mau berjuang atau tidak berjuang

Emha Ainun Nadjib (Cak Nun)



ABSTRAK

AKROM FIRDAUS. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Kota Pekalongan

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Kota Pekalongan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Shopee Express Kota Pekalongan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Shopee Express Kota Pekalongan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 67 responden. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software EViews 10.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel kompensasi (X1) memperoleh nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,0506 > 0,05$ sehingga kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,0748 > 0,05$ sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) variabel motivasi (X3) memperoleh nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,0000 < 0,05$ sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai Prob(F-statistic) sebesar $0,0000 < 0,05$ yang berarti kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Kota Pekalongan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,5117 menunjukkan bahwa sebesar 51,17% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 48,83% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

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

ABSTRACT

AKROM FIRDAUS. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Kota Pekalongan

Human resources are important assets that determine a company's success in achieving its organizational goals. Optimal employee performance is a key factor in improving productivity and maintaining the company's competitiveness. Therefore, companies need to pay attention to various factors that may influence employee performance, including compensation, work environment, and work motivation.

This study aims to analyze the influence of compensation, work environment, and motivation on employee performance at Shopee Express Pekalongan City. This study employed a quantitative research approach using a survey method through the distribution of questionnaires to employees of Shopee Express Pekalongan City. The population of this study consisted of all employees of Shopee Express Pekalongan City. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were selected as respondents, resulting in a total sample of 67 employees. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of EViews 10 software.

The results of the study indicate that: (1) the compensation variable (X1) obtained a *p-value* of $0.0506 > 0.05$, indicating that compensation does not have a significant effect on employee performance; (2) the work environment variable (X2) obtained a *p-value* of $0.0748 > 0.05$, indicating that the work environment does not have a significant effect on employee performance; and (3) the motivation variable (X3) obtained a *p-value* of $0.0000 < 0.05$, indicating that motivation has a positive and significant effect on employee performance. The simultaneous test results show a Prob(F-statistic) value of $0.0000 < 0.05$, which means that compensation, work environment, and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at Shopee Express Pekalongan City. The Adjusted R^2 value of 0.5117 indicates that 51.17% of the variation in employee performance can be explained by compensation, work environment, and motivation, while the remaining 48.83% is influenced by other factors outside the research model.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Motivation, Work Environment.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag. selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Dr. H. AM. Muh Khafidz Ma'shum, M.Ag selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Dr. Kuat Ismanto, M.Ag selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Bapak Aris Syafii, M.M selaku Ketua Program Studi Akuntansi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. Ibu Wilda Yulia Rusyida, M.Sc. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Hj. Marlina, M.Pd. selaku Dosen Penasihat Akademik (DPA).
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dukungan material, motivasi dan doa restu.

8. Sahabat saya yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan Program Studi Ekonomi Syariah angkatan 2020.

Saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis, serta diberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala rendah hati penulis mengharapkan berupa kritik dan saran dari berbagai pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pembacanya.

Pekalongan, 26 Juni 2026



Akrom Firdaus

DAFTAR ISI

JUDUL	ii
SURAT PRNYATAAN KASLIAN KARYA.....	iv
NOTA PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
PERSEMBAHAN.....	xv
MOTTO	xvi
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT.....	xviii
KATA PENGANTAR.....	xx
DAFTAR ISI.....	xxii
DAFTAR TABEL.....	xxiv
DAFTAR GAMBAR.....	xxv
DAFTAR LAMPIRAN	xxvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Landasan Teori	12
B. Telaah Pustaka.....	24
C. Kerangka Berpikir	27
D. Hipotesis	28

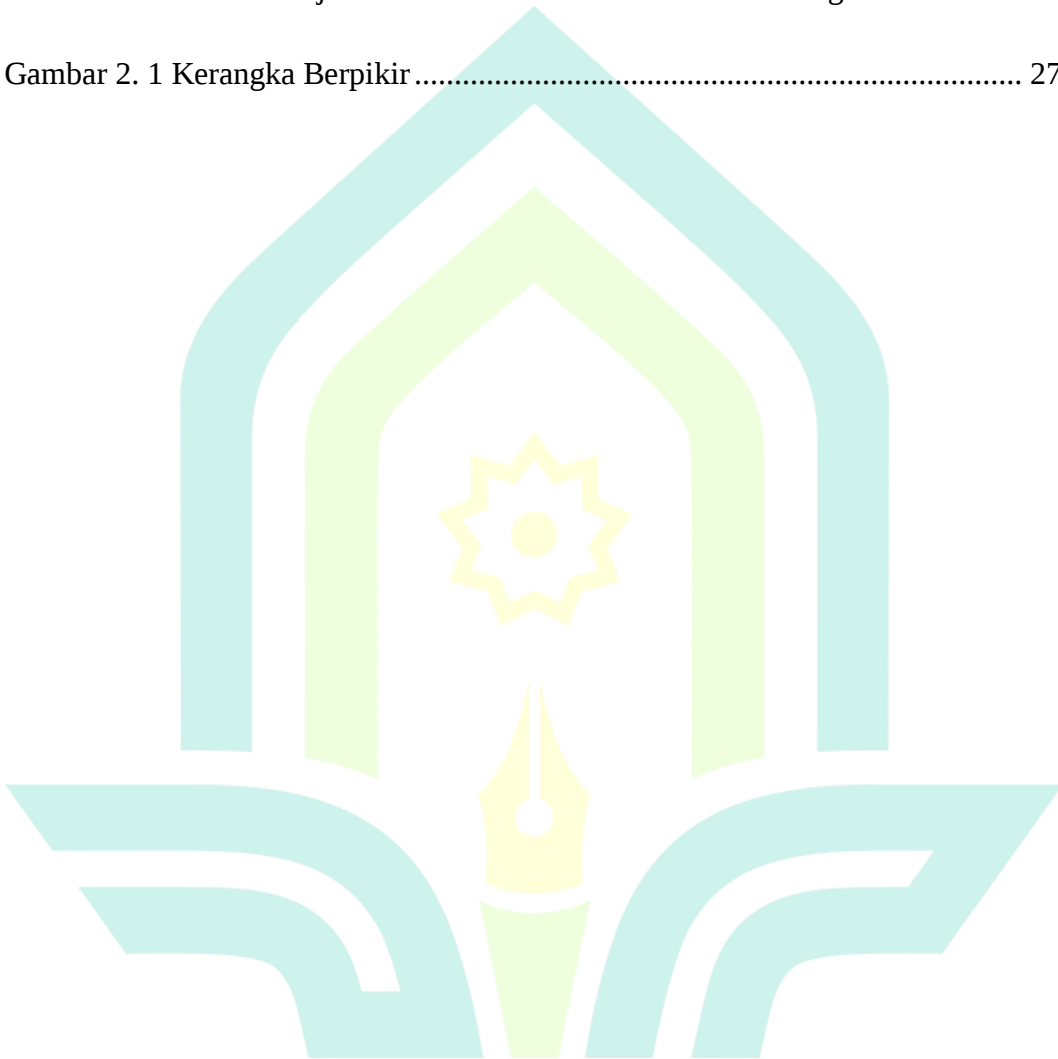
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Pendekatan Penelitian.....	34
C. <i>Setting</i> Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Variabel Penelitian	37
F. Sumber Data	39
G. Teknik Pengumpulan Data	39
H. Metode Analisis Data	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Statistik Deskriptif.....	47
B. Analisis Data	54
C. Pembahasan	65
BAB V PENUTUP.....	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Keterbatasan Penelitian	84
C. Implikasi Penelitian	85
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	I
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	XVI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perbandingan Ekspedisi yang ada di Indonesia	1
Tabel 2. 1 Telaah Pustaka	24
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 4. 1 Kualifikasi Interval Nilai Mean	48
Tabel 4. 2 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	48
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif Karakteristik Responden.....	50
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4. 9 Hasil Uji Linieritas.....	59
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	62

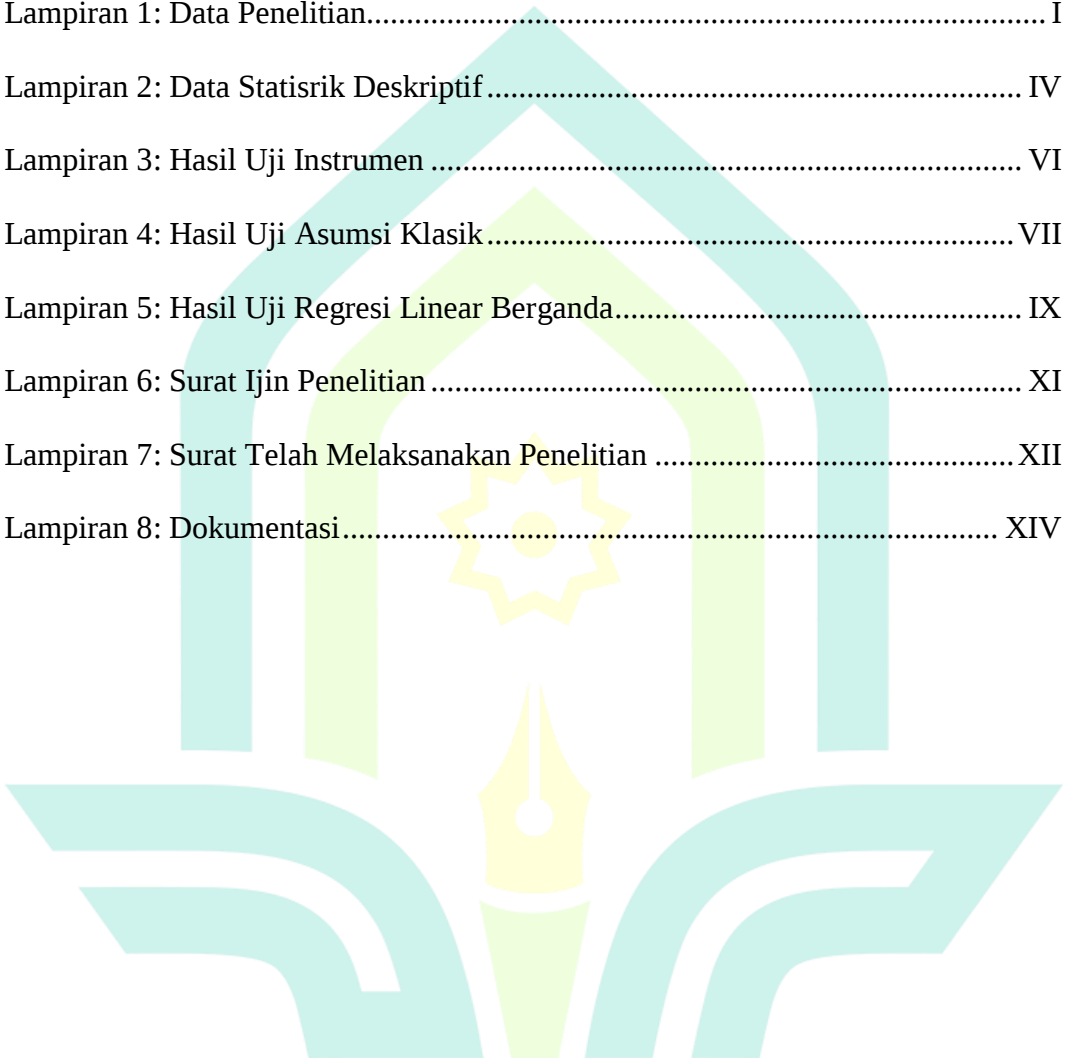
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Analisis Laju Pertumbuhan Ekonomi Kota Pekalongan	3
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	27



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Data Penelitian.....	I
Lampiran 2: Data Statistik Deskriptif.....	IV
Lampiran 3: Hasil Uji Instrumen	VI
Lampiran 4: Hasil Uji Asumsi Klasik.....	VII
Lampiran 5: Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	IX
Lampiran 6: Surat Ijin Penelitian	XI
Lampiran 7: Surat Telah Melaksanakan Penelitian	XII
Lampiran 8: Dokumentasi.....	XIV



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri e-commerce di Indonesia telah mengalami perkembangan dan transformasi besar dalam lima tahun terakhir. Shopee, sebagai salah satu platform marketplace terbesar, tidak hanya berfokus pada ekosistem transaksi digital, tetapi juga melakukan integrasi vertikal dengan menghadirkan layanan logistik internal, yaitu SPX Express (Shopee Xpress). Langkah strategis ini terbukti berhasil memposisikan SPX Express sebagai pemimpin pasar di industri jasa pengiriman saat ini.

Keunggulan SPX Express dibandingkan ekspedisi kompetitor dibuktikan melalui pencapaian Gold Champion pada ajang WOW Brand Award 2025 untuk kategori Courier Service. Berikut perbandingan SPX Express dengan ekspedisi lainnya.

Tabel 1. 1 Perbandingan Ekspedisi yang ada di Indonesia

Indikator	SPX Express	J&T Express	JNE
Tahun berdiri	2018	2015	1990
Model bisnis	Logistik terintegrasi dengan Shopee (in-house logistics)	Perusahaan logistik independen	Perusahaan logistik independen
Dukungan transaksi e-commerce	Mendukung distribusi 3,6 miliar gross orders Shopee (Q3 2025)	Melayani berbagai marketplace	Melayani berbagai marketplace
Penghargaan	Gold Champion WOW Brand Award 2025	Tidak memperoleh Gold Champion kategori Courier Service	Tidak memperoleh Gold Champion kategori Courier Service

Posisi di Asia Tenggara (berdasarkan volume paket)	Peringkat 2	Peringkat 1	Tidak dipublikasikan
--	-------------	-------------	----------------------

Sumber: SPX Express Indonesia; Sea Limited (2025); Frost & Sullivan dalam laporan J&T Global Express; WOW Brand Award 2025.

Berdasarkan Tabel 1, SPX Express memiliki karakteristik operasional yang berbeda dibandingkan perusahaan logistik lainnya seperti J&T Express maupun JNE. SPX Express merupakan perusahaan logistik yang terintegrasi secara langsung dengan ekosistem Shopee (*in-house logistics*), sehingga proses pengelolaan pengiriman mulai dari pemrosesan pesanan, penyortiran, hingga distribusi kepada pelanggan dilakukan dalam satu sistem yang saling terhubung. Berbeda dengan J&T Express dan JNE yang berperan sebagai penyedia jasa logistik independen dan bekerja sama dengan berbagai platform e-commerce, SPX Express berfokus pada optimalisasi layanan dalam ekosistem Shopee. Integrasi tersebut memungkinkan perusahaan mengendalikan proses logistik secara lebih efisien, mengurangi biaya operasional, serta mempercepat waktu pengiriman. Selain itu, SPX Express telah memperluas jaringan layanannya hingga 514 kota dan kabupaten di Indonesia, sehingga mampu menjangkau berbagai wilayah dan mendukung tingginya aktivitas perdagangan elektronik di tingkat nasional.

Pertumbuhan SPX Express juga didukung oleh meningkatnya transaksi e-commerce di Indonesia. Berdasarkan laporan Sea Limited (2025), jumlah gross orders Shopee pada kuartal III tahun 2025 mencapai 3,6 miliar pesanan, yang sebagian besar proses distribusinya didukung oleh jaringan logistik SPX Express. Dari sisi reputasi merek, SPX Express juga berhasil meraih Gold Champion WOW

Brand Award 2025 kategori *Courier Service*, yang diberikan berdasarkan hasil survei terhadap lebih dari 4.000 responden berusia 17–56 tahun di beberapa kota besar di Indonesia (Fahky, 2025). Meskipun secara regional J&T Express masih memimpin pangsa pasar logistik Asia Tenggara sebesar 34,4%, sedangkan SPX Express berada pada posisi kedua dengan pangsa pasar 27,9% berdasarkan laporan Frost & Sullivan (2025), capaian tersebut menunjukkan bahwa SPX Express merupakan salah satu perusahaan logistik dengan pertumbuhan yang sangat pesat dalam waktu relatif singkat. Oleh karena itu, SPX Express dipandang relevan sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik operasional yang berbeda, didukung oleh volume pengiriman yang tinggi, jaringan distribusi yang luas, serta tingkat kepercayaan konsumen yang baik.

Namun, posisi sebagai "ekspedisi nomor satu" dan kemajuan teknologi yang pesat membawa konsekuensi besar pada tuntutan kinerja karyawan, terutama di level operasional seperti di Hub SPX Express Kota Pekalongan. Kota Pekalongan sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Jawa Tengah memiliki karakteristik unik dengan volume pengiriman barang (khususnya produk tekstil/batik) yang tinggi. Hal ini tercermin dari publikasi BPS Kota Pekalongan pada 14 Januari 2026 tentang keseluruhan ekonomi Kota Pekalongan periode 2023-2025 yang tersaji di bawah ini.\

Gambar 1. 1 Analisis Laju Pertumbuhan Ekonomi Kota Pekalongan



Sumber: BPS Kota Pekalongan, 2026

Data tersebut menunjukkan resiliensi yang kuat dengan pertumbuhan tahunan ekonomi Kota Pekalongan yang baik, yakni di atas 5%. Meskipun terdapat pola musiman yang menyebabkan koreksi setiap triwulan III akibat dari kontraksi sektor primer, namun stabilitasnya masih tetap terjaga berkat peran sektor sekunder dan tersier yang berperan sebagai penopangnya (BPS, 2026). Adapun sektor sekunder dan tersier di Kota Pekalongan tidak lepas dari peran besar para pengusaha batik yang menjadi tulang punggung aktivitas industri dan perdagangan daerah. Melalui sektor sekunder, para produsen batik menggerakkan proses produksi mulai dari pengolahan kain, pewarnaan, hingga menjadi produk bernilai jual tinggi. Aktivitas ini kemudian diperkuat oleh sektor tersier, ketika batik Pekalongan dipasarkan melalui toko, pasar, hingga platform digital seperti Shopee.

Hal tersebut bukannya tanpa alasan, Kota Pekalongan sendiri memiliki identitas budaya yang kuat sebagai kota batik. Batik Pekalongan telah menjadi bagian penting dari kehidupan masyarakat setempat dan sumber ekonomi kreatif

yang menghasilkan produk tekstil unggulan yang dipasarkan sampai ke tingkat nasional dan internasional. Sebagai pengakuan atas kekayaan budaya dan kerajinan tradisionalnya, Pekalongan berhasil meraih predikat “*City of Crafts and Folk Art*” dalam Jejaring Kota Kreatif Dunia oleh UNESCO pada kategori kerajinan dan seni rakyat, yang menunjukkan bagaimana tradisi batik telah diintegrasikan ke dalam pembangunan ekonomi kreatif kota ini dan diakui di tingkat global (Asia, 2021).

Seiring dengan meningkatnya dominasi Shopee dalam industri e-commerce di Kota Pekalongan, kebutuhan akan sistem logistik yang handal juga mengalami lonjakan yang signifikan. Dalam konteks ini, Shopee Express berperan sebagai tulang punggung utama yang menopang seluruh aktivitas pengiriman barang di platform tersebut. Pertumbuhan transaksi dan pesanan secara langsung berdampak pada meningkatnya beban operasional Shopee Express, baik dari sisi volume pengiriman maupun tuntutan kecepatan layanan (Sriwijaya et al., 2024). Dengan begitu, kinerja karyawan Shopee Express jadi aspek strategis untuk menjaga kepuasan pelanggan dan keberlanjutan bisnis Shopee secara keseluruhan. Ketika Shopee semakin berkembang sebagai platform e-commerce terdepan, maka Shopee Express sebagai unit logistik internalnya juga dituntut untuk terus beradaptasi, meningkatkan efektivitas kerja, serta mengoptimalkan SDM supaya dapat menghadapi tekanan dan dinamika pasar yang kian kompetitif.

Dalam kerangka manajemen operasional, kinerja karyawan jadi aspek utama yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar. Kinerja karyawan diartikan sebagai efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, kemudian bergiliran memengaruhi

produktivitas dan kualitas layanan perusahaan. Ketika kinerja karyawan optimal, perusahaan dapat mengantisipasi lonjakan permintaan, mengurangi tingkat kesalahan dalam pengiriman, serta meningkatkan loyalitas pelanggan (Shobirin & Siharis, 2022). Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu keharusan, khususnya pada dunia e-commerce yang sangatlah bersaing dan dinamis. Peningkatan kinerja ini tak terjadi dengan otomatis, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal yang saling terkait dan memerlukan perhatian serius dari manajemen.

Sebuah aspek penting yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompensasi atas segala waktu dan usaha yang sudah mereka kerahkan pada perusahaan. Kompensasi, yang mencakup gaji pokok, tunjangan, dan bonus, tak cuma berfungsi untuk media apresiasi atas kontribusi karyawan, namun turut menjadi pendorong motivasi dalam bekerja. Artinya karyawan dengan penerimaan keadilan pada kompensasinya akan lebih mempunyai tingkatan kepuasan kerja yang baik, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja operasional (Sendianto & Saragih, 2024). Kompensasi yang kompetitif dapat membantu pekerja guna mengarahkan performa terbaiknya, sebab mereka merasa dihargai serta terdorong dalam menggapai target yang sudah ditetapkan. Dengan demikian, pengelolaan kompensasi yang efektif jadi salah satu strategi penting pada upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhannya.

Selain kompensasi, lingkungan kerja turut mempunyai peran yang strategis sekali untuk menunjang kinerja karyawan. Dengan kondusifnya lingkungan kerja pada bentuk fisik, contohnya sarana prasarana yang mendukung, penataan ruang

yang ergonomis, serta pencahayaan dan kebersihan yang optimal, serta aspek non-fisik, meliputi ikatan antara rekan kerja yang harmonis dan budaya perusahaan yang mendukung. Hal ini karena lingkungan kerja yang benar mampu mengurangi tingkat stres, menaikkan kenyamanan, dan memotivasi karyawannya agar bekerja secara maksimal. Kenyamanan dan keamanan pada lingkungan kerja termasuk sebuah strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya (Shobirin & Siharis, 2022). Dengan begitu, atensi kepada pengembangan lingkungan kerja yang positif jadi elemen penting dalam strategi peningkatan kinerja karyawan.

Pada upaya peningkatan produktivitas karyawan tentunya perusahaan haruslah bisa mendorong kinerja sumber daya manusianya melalui beragam strategi, termasuk memupuk motivasi karyawannya dalam bekerja. Motivasi dalam bekerja bisa bersumber dari aspek intrinsik misalnya kepuasan pribadi dan pencapaian target, ataupun dari aspek ekstrinsik misalnya pengakuan dan penghargaan, memainkan peran sentral dalam mendorong karyawan untuk berinovasi dan bekerja dengan penuh semangat. Karyawan dengan motivasi yang baik biasanya menampilkan konsistensi, komitmen yang kuat, dan inisiatif yang tinggi saat melaksanakan tugasnya. Dalam konteks persaingan industri yang sangat ketat, motivasi menjadi sebuah elemen yang menentukan kesuksesan operasional, dikarenakan karyawan yang termotivasi akan lebih adaptif dan proaktif dalam menghadapi tantangan yang muncul dalam proses kerja (Farhan & Indriyaningrum, 2023).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji dampak dari lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kepada kinerja karyawan, namun hasil yang diperoleh

masih menunjukkan inkonsistensi. Seperti pada penelitian Denal Khaq et al. (2022) menyebutkan jika kompensasi (finansial & non financial) sama sama berdampak baik kepada kinerja karyawan. Disisi lain, penelitian Gunawan & Sutrisna (2022) menyebutkan jika tak adanya dampak positif dari kompensasi kepada kinerja karyawan. Pada penelitian Farhan & Indriyaningrum (2023) menemukan jika ada dampak positif dari lingkungan kerja kepada kinerja karyawan. Namun penelitian Nurhandayani (2022) dan Hidayat (2021) menyebutkan jika tiada dampak positif dari lingkungan kerja kepada kinerja karyawan.

Tidak sampai disitu, pada penelitian Pada penelitian Farhan & Indriyaningrum (2023) turut menemukan jika ada dampak positif dari motivasi kepada kinerja karyawan. Namun penelitian Nurhandayani (2022) dan Hidayat (2021) menyebutkan jika tiada dampak positif dari variabel tersebut kepada kinerja karyawan. Research gap inilah yang menjadi dasar diperlukannya riset lanjutan yang spesifik mengkaji keterkaitan diantara ketiga variabel terkait dalam konteks operasional Shopee Express di Kota Pekalongan. Riset ini harapannya bisa menambah literatur dengan memberi analisis mendalam tentang bagaimana kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada unit logistik yang memiliki peran strategis di industri e-commerce.

Berdasarkan uraian yang ada, didapati asumsi bila peningkatan kinerja karyawan ialah tiang utama untuk menghadapi tantangan dalam pengelolaan logistik di era digital. Melalui analisis mendalam terhadap pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi, riset ini harapannya bisa berkontribusi baik bagi

Shopee Express, serta memberikan rekomendasi strategis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu, peneliti berniat melaksanakan riset berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Kota Pekalongan Dalam Perspektif Islam”.

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang terkait, rumusan masalah disini ialah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Kota Pekalongan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Kota Pekalongan?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Kota Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah yang sudah ditentukan, kemudian tujuan penelitian ini, yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Kota Pekalongan
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Kota Pekalongan
3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

pada Shopee Express Kota Pekalongan

4. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Kota Pekalongan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Riset ini mampu melengkapi kajian akademik dibidang manajemen SDM, terkhusus mengenai dampak kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kepada kinerja karyawan.
- b. Memberikan kontribusi bagi pengembangan teori RBV yang menitikberatkan urgensi SDM sebagai aset strategis untuk melahirkan kelebihan dalam persaingan.
- c. Menambahkan perspektif Islam dalam menilai kinerja karyawan, sehingga bisa jadi acuan bagi riset-riset setelahnya di konteks ekonomi syariah dan manajemen Islam

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Shopee Express Pekalongan, memberikan masukan dalam merumuskan strategi meningkatkan kinerja karyawan dari pengelolaan kompensasi yang adil, menciptakan lingkungan bekerja yang kondusif, dan peningkatan motivasi kerja.
- b) Bagi perusahaan ekspedisi lain, menjadi bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusianya supaya lebih produktif serta memiliki daya saing.

- c) Bagi karyawan, memberikan wawasan tentang pentingnya motivasi dan etos kerja Islami sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja, tanggung jawab, dan kepuasan kerja mereka.
- d) Bagi peneliti, hasil risetnya menjadi sarana dalam memperoleh pemahaman yang dalam tentang aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor logistik berbasis e-commerce, serta melatih kemampuan dalam menerapkan metode penelitian kuantitatif secara nyata. Selain itu, penelitian ini memperkaya wawasan peneliti dalam mengaitkan konsep manajemen SDM dengan syariat keislaman.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasar pada penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Kota Pekalongan, sehingga ditarik beberapa simpulan seperti dibawah:

Kompensasi tak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan Shopee Express Kota Pekalongan. Output pengujian menjabarkan bila kompensasi belum mampu jadi aspek dominan yang menjadi penentu tingkat kinerja karyawan. Meskipun perusahaan telah memberikan berbagai bentuk kompensasi seperti gaji, bonus, jaminan kesehatan, dan penghargaan, namun kinerja karyawan lebih ditentukan dari aspek lainnya yang berkaitan dengan kondisi psikologis dan dorongan internal dalam bekerja.

Lingkungan kerja turut tak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan Shopee Express Kota Pekalongan. Kondisi lingkungan kerja yang meliputi hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja, perlengkapan kerja, dan suasana kerja telah dinilai baik oleh responden. Namun, lingkungan kerja tersebut tidak bisa memberi dampak yang besar kepada peningkatan kinerja karyawan karena sebagian besar responden merupakan tenaga kerja operasional yang lebih berorientasi pada pencapaian target kerja dan produktivitas.

Hanya motivasi kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan Shopee Express Kota Pekalongan. Temuan riset mendapati bila makin besar motivasi kerja karyawan, maka makin tinggi pula kinerja yang

dihasilkan. Motivasi yang asalnya dari kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri terbukti bisa memicu karyawan agar bekerja lebih baik dalam mennggapai tujuan organisasi.

Secara bersamaan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara miliki dampak signifikan kepada kinerja karyawan Shopee Express Kota Pekalongan. Ketiga variabel tersebut dengan bersamaan dapat menjelaskan variansi kinerja karyawan sebesar 51,2%, serta sisa 48,8% ditentukan dari aspek lainnya selain yang diteliti. Hasil terkait menjelaskan bila dalam meningkatkan kinerja karyawan memerlukan pengelolaan berbagai aspek sumber daya manusia secara terpadu dan tidak hanya berfokus pada satu faktor tertentu.

B. Keterbatasan Penelitian

Riset ini sudah dijalankan mengikuti kaidah dan prosedural yang ditetapkan. Meski begitu, terdapat sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil riset, diantaranya:

1. Riset ini cuma mengkaji tiga variabel independen, yakni kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sehingga belum mampu menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Masihlah ada variabel lainnya yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja.
2. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan Shopee Express Kota Pekalongan membuat temuan riset belum tentu bisa disamaratakan dalam perusahaan

logistik lainnya dengan karakter berorganisasi, sistem kerja, dan budaya kerja yang tak sama.

3. Penghimpunan data dilakukan memanfaatkan angket melalui metode self-assessment membuat tanggapan responden sangatlah tergantung kepada sudut pandang dan seberapa jujur tiap individu. Artinya muncul kemungkinan terkumpul data yang subjektif.
4. Mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan karyawan operasional seperti kurir dan staf gudang, sehingga hasil penelitian lebih merepresentasikan kondisi tenaga kerja operasional dibandingkan karyawan pada level manajerial atau administratif.

C. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Hasil riset ini memberi partisipasi terhadap perkembangan disiplin keilmuan manajemen SDM, terkhusus yang kaitannya dengan kinerja karyawan. Pertama, penelitian ini mendukung Teori RBV yang mengatakan bila sumber daya manusia termasuk aset strategis organisasi yang mampu melahirkan kelebihan dalam kompetisi apabila dikelola secara optimal. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai salah satu sumber daya internal perusahaan terbukti berdampak besar pada peningkatan kinerja karyawan.

Kedua, temuan riset turut mendukung teori motivasi kebutuhan Maslow yang mengatakan bila memenuhi kebutuhan psikologis individu, contohnya kebutuhan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, dapat meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja. Temuan penelitian

membuktikan bila motivasi jadi aspek yang mendominasi disaar memengaruhi kinerja karyawan Shopee Express Kota Pekalongan.

Ketiga, riset ini mendapati bila kompensasi dan lingkungan kerja tak senantiasa jadi aspek yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan tersebut memberikan bukti empiris bahwa pada sektor logistik yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis target dan kecepatan kerja, faktor internal seperti motivasi dapat memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan faktor eksternal.

Keempat, penelitian ini juga memperkuat konsep kinerja dalam perspektif Islam yang menempatkan pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan amanah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dorongan intrinsik dan kesadaran individu dalam bekerja memiliki peran penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Implikasi Praktis

a. Peningkatan Motivasi Kerja

Karena motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, membuat perusahaan wajib memberi atensi utama pada usaha meningkatkan motivasi karyawan. Perihal tersebut bisa dilaksanakan dengan memberi apresiasi atas prestasi kerja, peluang pengembangan karier, program pelatihan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung aktualisasi diri karyawan.

b. Evaluasi Sistem Kompensasi

Meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Evaluasi dapat dilakukan dengan memastikan kesesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima karyawan, meningkatkan transparansi pemberian bonus, serta memberikan penghargaan yang lebih terukur bagi karyawan yang memiliki kinerja tinggi.

c. Pemeliharaan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja yang telah dinilai baik oleh karyawan perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Perusahaan dapat terus menjaga hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, memastikan ketersediaan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai, serta menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman guna mendukung efektivitas pelaksanaan tugas operasional.

d. Penguatan Nilai Kerja Islami

Sebagai perusahaan yang beroperasi di lingkungan masyarakat yang mayoritas beragama Islam, perusahaan dapat memperkuat budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan amanah. Penguatan nilai-nilai tersebut dapat membantu meningkatkan kesadaran karyawan bahwa bekerja bukan cuma agar mendapat imbalan materi, namun turut menjadi sarana beribadah dan tanggung jawab moral.

e. Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Berkelanjutan

Perusahaan perlu terus mengembangkan kualitas SDM dengan pelatihan teknis, mengembangkan keterampilan interpersonal, dan pembinaan karakter kerja. Upaya tersebut penting dilakukan agar karyawan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi logistik dan tuntutan operasional yang semakin dinamis.

3. Saran

a. Bagi Shopee Express Kota Pekalongan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja belum menunjukkan pengaruh secara parsial. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan program-program yang mampu mendorong motivasi kerja karyawan, seperti pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, promosi jabatan, pemberian tanggung jawab yang lebih besar, serta menciptakan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan.

Meskipun kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem kompensasi dan kondisi lingkungan kerja agar tetap memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan. Perbaikan pada kedua aspek tersebut diharapkan mampu mendukung peningkatan motivasi serta mempertahankan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

b. Bagi Perusahaan Ekspedisi Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada perusahaan jasa logistik. Perusahaan tidak hanya berfokus pada pemberian kompensasi dan penyediaan lingkungan kerja yang baik, tetapi juga perlu memperhatikan aspek motivasi kerja sebagai faktor yang terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu membangun sumber daya manusia yang produktif dan memiliki daya saing tinggi.

c. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan terus meningkatkan motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan organisasi. Semangat untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan tanggung jawab, menjaga disiplin, serta bekerja secara profesional dan amanah sesuai nilai-nilai Islam akan membantu meningkatkan kualitas kinerja. Selain itu, karyawan juga diharapkan aktif memberikan masukan kepada perusahaan mengenai sistem kerja, kompensasi, maupun lingkungan kerja sehingga tercipta hubungan kerja yang saling mendukung.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan sehingga diharapkan dapat menjadi bahan pengembangan bagi penelitian berikutnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- i. Menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, beban kerja, disiplin kerja, maupun work-life balance sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif.
- ii. Menggunakan jumlah responden yang lebih besar dengan cakupan wilayah penelitian yang lebih luas, misalnya melibatkan beberapa hub Shopee Express di berbagai kota atau membandingkan dengan perusahaan ekspedisi lainnya agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.
- iii. Menggunakan metode penelitian lain, seperti metode campuran (*mixed methods*) atau pendekatan kualitatif, sehingga dapat menggali alasan mengapa kompensasi dan lingkungan kerja belum memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- iv. Mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau employee engagement, sehingga mampu memberikan gambaran hubungan antarvariabel secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A., Sudaryanto, E., & Rully, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Afixkyogo Indonesia. *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama*, 2(2).
- Andriani, C. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. UM. Bengkulu.
- Asia, S. (2021). *Pekalongan: first Indonesian city included in UNESCOs World Creative Cities Network*. [Www.Visitsoutheastasia.Travel. https://www.visitsoutheastasia.travel/activity/pekalongan-first-indonesian-city-included-in-unescos-world-creative-cities-network](https://www.visitsoutheastasia.travel/activity/pekalongan-first-indonesian-city-included-in-unescos-world-creative-cities-network)
- Aulia, A. R., & Yulianti, A. L. (2019). Pengaruh City Branding “a Land of Harmony” Terhadap Minat Berkunjung Dan Keputusan Berkunjung Ke Puncak, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 1,2, 3(3), 71. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp67>
- Azizah, P. (2020). Pengaruh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan religiusitas terhadap intensi kewirausahaan dengan pendidikan kewirausahaan sebagai variabel moderasi (Studi pada mahasiswa FEBI IAIN Salatiga). *Skripsi*.
- Bahri, E. H. (2018). *Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Berdasarkan Masalah Score Card (MaSC)*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Cahyaningrum, F., Suhendro, S., & Wijayanti, A. (2022). Pengaruh faktor keuangan dan nonkeuangan terhadap return saham dengan kebijakan dividen sebagai variabel mediasi. *Inovasi*, 18(2), 319–325. <https://doi.org/10.30872/jinv.v18i2.10627>
- Denal Khaq, F. N., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221.
- Fahky, A. R. (2025). *SPX Express raih penghargaan WOW Brand Award 2025*. ANTARA. <https://www.antaranews.com/berita/4677689/spx-express-raih-penghargaan-wow-brand-award-2025>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi* (Cet. 2).

Alfabeta.

- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *Visionida: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(6). <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Febriani, L., & Setia, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 194–204. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1449>
- Frost & Sullivan. 2025. *Southeast Asia Express Delivery Market Report 2025*.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). Basic Econometrics Fifth Edition. In *Introductory Econometrics: A Practical Approach*. McGraw-Hill/Irwin.
- Gunawan, A., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–6.
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Head lead Pekalongan Selatan hub. (2025). *Wawancara Pra Penelitian*.
- Hidayat, R. (2021a). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. 5(1), 16–23.
- Hidayat, R. (2021b). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Jelatu, H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT . Citra Bakti Persada Makassar*. 1(1).
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human Resource Management: an Islamic Perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17–34.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). The influence of work motivation, work culture, and work discipline in improving employee performance in the new normal era during the Covid-19 pandemic (case study on the Regional

- Finance and Asset Agency of Sumbawa Regency). *Economic Journal of Information Systems Management*, 3(5), 540–552.
- Limited, S. (2025). *Sea Limited Reports Fourth Quarter and Full Year 2024 Results*.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- 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>
- Pekalongan, B. K. (2026). *Pertumbuhan Ekonomi Kota Pekalongan Menunjukkan Ketangguhan Luar Biasa*. <https://pekalongankota.bps.go.id/id/news/2026/01/14/795/pertumbuhan-ekonomi-kota-pekalongan-menunjukkan-ketangguhan-luar-biasa.html>
- Prayogo, B. B. (2020). Pengaruh Tingkat Religiusitas, Ekspektasi Pendapatan, dan Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Pendidikan Kewirausahaan Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi*, 150. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/9485/>
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Teraoan*, 2(2), 137–145.
- Sanjaya et al. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Bisnis Madani*, 6(1), 29–45.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sendianto, S., & Saragih, B. E. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Amka Putra Mandiri. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 922–934. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v19i1.564>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246.

<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>

Sianipar, G. T., Mardiana, M., & Isbah, U. (2024). Penerapan Konsep Resources Based View (RBV) dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif Industri Rumah Tangga Pengolahan Amplang Udang Di Kecamatan Tembilahan Kota. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 1558–1566.

Sriwijaya, P. N., Ariyanti, I., & Sriwijaya, P. N. (2024). *E-COMMERCE* (Issue April).

Sugiyono. (2007). *Statistik Untuk Penelitian* (p. 390). Alfabeta.

Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019c). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i1.51314>

Syafrizal, R. (2019). Analisis Kinerja Islamic Human Resource Berdasarkan Metode Masalah ScoreCard (Studi Kasus Pada PT. Inalum). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, IV(2), 278–300.

Utami, N. M. S., Valentina, P. M., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(03).

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.

Widarjono, A. (2018). *Ekonometrika: Pengantar dan Aplikasinya Disertai Panduan EViews*. UPP STIM YKPN.

Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94.