

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN  
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.  
POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

*DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA MANAJEMEN*



**Oleh:**

**NAMA : REZA AL AFAN SYAHRIN**  
**NPM : 1905160407**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**MEDAN**  
**2024**

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 05 Maret 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

#### MEMUTUSKAN

Nama : REZA AL AFAN SYAHRIN  
NPM : 1905160407  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KOTA BINJAI

Dinyatakan : ( A ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

#### TIM PENGUJI

Penguji I

RADIMAN, S.E., M.Si.

Penguji II

SATRIA MIRSYAH AFFANDI NST, S.E., M.Si.

#### Pembimbing

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

#### PANITIA UJIAN

Ketua

  
Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA.

Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

## PENGESAHAN SKRIPSI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : Reza Al Afan Syahrin  
NPM : 1905160407  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2024

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

## BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
II. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

### BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Reza Al Afan Syahrin  
NPM : 1905160407  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE., M.M  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kota Binjai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang - Perbaiki identifikasi masalah	1/8-23	h
Bab 2	- Tambahkan teori - Perbaiki sumber dan kerangka konseptual	2/8-23	h
Bab 3	- Perbaiki populasi	8/8-23	h
Bab 4	- Perbaiki pembahasan - Perbaiki penyajian pembahasan	10/10-23	h
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan	20/11-23	h
Daftar Pustaka	- Harus menedeley	25/11-23	h
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Acc	31/1-24	h

Diketahui oleh:  
**Ketua Program Studi**

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Medan, Februari 2024

Disetujui oleh:

**Dosen Pembimbing**

Susi Handayani, S.E., M.M

## PERNYATAAN KEASLIAN



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
JL. Kapten Mochtar Basri No.3 Medan 20238 Telp.(061) 6623301, Fax (061) 6625474

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Reza Al Afan Syahrin  
NPM : 1905160407  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kota Binjai" adalah bersifat asli (orisinal), bukan hasil menyalin secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Menyatakan  
  
Reza Al Afan Syahrin

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KOTA BINJAI**

**Reza Al Afan Syahrin**

**1905160407**

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Email : [rezaalafan04@gmail.com](mailto:rezaalafan04@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kota binjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang berfokus untuk menganalisis hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari hasil pengujian tersebut. Dalam penelitian ini responden yang diteliti adalah pegawai PT. Pos (Persero) cabang kota binjai dengan populasi sebanyak 45 orang dan pengambil sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini diketahui secara parsial bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan diketahui bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kota binjai.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Semangat Kerja, Kinerja**

## ABSTRACT

### ***THE EFFECTS OF WORK ENVIRONMENT, WORK CULTURE, AND WORK SPIRIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BRANCH IN BINJAI CITY***

**Reza Al Afan Syahrin**  
**1905160407**

*Management Study Program*  
*Faculty of Economics and Business*  
*University of Muhammadiyah North Sumatra*  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email : [rezaalafan04@gmail.com](mailto:rezaalafan04@gmail.com)

*This research aims to determine and analyze the influence of work environment, work culture, and work spirit on performance at PT. Pos Indonesia (Persero) branch in Binjai city. This study employs a quantitative method with an associative approach, which focuses on analyzing the relationship between one variable and another and drawing conclusions from the test results. The respondents in this study are employees of PT. Pos (Persero) branch in Binjai city, with a population of 45 people, and the sampling technique used is saturation sampling. The partial results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on performance, work culture has a positive and significant effect on performance, and work spirit has a positive and significant effect on performance. Simultaneously, it is found that the work environment, work culture, and work spirit have a positive and significant influence on the performance of employees at PT. Pos Indonesia (Persero) branch in Binjai city.*

***Keywords: Work Environment, Work Culture, Work Spirit, Performance***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, puji dan syukur penulis panjatkan kepada-Nya, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.”**

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi, yaitu lingkungan kerja, budaya kerja, dan semangat kerja. Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Lilik Yudi Hartono dan Ibunda Erna Suwita selaku orang tua penulis telah memberikan kasih sayang serta dukungan dan doa.
2. Kepada Gallih Sastrawan dan Bilqis Ufaira selaku adik penulis telah memberikan semangat bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian.
3. Kepada Samaiyah selaku nenek penulis telah memberikan motivasi selama proses pengerjaan penelitian.



4. Bapak Prof. Dr. Agussani. M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. H. Januri, S.E., MM., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc.Prof Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Saripudin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Ibu Susi Handayani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bantuan, bimbingan serta arahan kepada penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.
11. Seluruh Pegawai Biro Administrasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.
12. Kepada Kepala Kantor Pos Indonesia Cabang Kota Binjai dan seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan serta berpartisipasi dalam penelitian ini.
13. Untuk Faradiba Wulandari yang telah mendukung dan menemani penulis selama proses penelitian.

14. Kepada seluruh teman-teman kelas H Manajemen Pagi Stambuk 2019 yang telah banyak memberikan bantuan serta dukungannya kepada penulis.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan baik dari segi susunan serta cara penulisan skripsi ini, karenanya penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun apabila terdapat kekeliruan dalam penulisan proposal ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan juga bermanfaat bagi penulis. Penulis ucapkan terima kasih banyak.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Agustus 2023

Penulis

**Reza Al Afan Syahrin**  
**NPM. 1905160407**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah .....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	7
1.6. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 Kajian Pustaka .....</b>	<b>9</b>
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Kinerja.....	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	10
2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.1.1.4. Indikator Kinerja .....	14
2.1.2. Lingkungan kerja .....	15
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	15

2.1.2.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	16
2.1.2.3.	Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.4.	Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.1.3.	Budaya Kerja.....	20
2.1.3.1.	Pengertian Budaya Kerja.....	20
2.1.3.2.	Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja .....	21
2.1.3.3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja .....	23
2.1.3.4.	Indikator Budaya Kerja .....	24
2.1.4.	Semangat Kerja .....	25
2.1.4.1.	Pengertian Semangat Kerja .....	25
2.1.4.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	26
2.1.4.3.	Indikator Semangat Kerja .....	28
2.2.	Kerangka Berpikir Konseptual.....	29
2.2.1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	29
2.2.2.	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja .....	30
2.2.3.	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja.....	31
2.2.4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja.....	32
2.3.	Hipotesis.....	33
<b>BAB 3 Metode Penelitian .....</b>		<b>34</b>
3.1.	Jenis Penelitian.....	34
3.2.	Definisi Operasional.....	34
3.2.1.	Variabel Terikat ( <i>Dependen</i> ).....	35
3.2.2.	Variabel Bebas ( <i>Independen</i> ).....	35
3.3.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.3.1.	Tempat Penelitian.....	37

3.3.2.	Waktu Penelitian .....	37
3.4.	Populasi dan Sampel .....	38
3.4.1.	Populasi .....	38
3.4.2.	Sampel.....	38
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5.1.	Uji Validitas .....	39
3.5.2.	Uji Reliabilitas .....	40
3.6.	Teknik Analisis Data.....	41
3.6.1.	Uji Regresi Linear Berganda.....	41
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik .....	42
3.6.2.1.	Uji Normalitas .....	42
3.6.2.2.	Uji Multikolinearitas .....	42
3.6.2.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	43
3.6.3.	Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	43
3.6.4.	Uji Signifikan Simultan (Uji-f) .....	45
3.6.5.	Uji Koefisien Determinasi.....	46
<b>Bab IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
4.1.	Deskripsi Data.....	47
4.1.1.	Identitas Responden .....	47
4.1.2	Distribusi Jawaban Responden .....	48
4.1.2.1	Variabel Kinerja (Y) .....	49
4.1.2.2	Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	50
4.1.2.3	Variabel Budaya Kerja (X2) .....	52
4.1.2.4	Variabel Semangat Kerja (X3).....	53
4.2.	Analisis Data .....	54
4.2.1	Pengujian Hipotesis.....	54

4.2.1.1	Uji Validitas .....	54
4.2.1.2	Uji Reliabilitas .....	56
4.2.1.3	Uji Regresi Linear Berganda.....	57
4.2.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	59
4.2.1.5	Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	62
4.2.1.6.	Uji Signifikan Simultan (Uji-f) .....	63
4.2.1.7.	Uji Koefisien Determinasi.....	64
4.2.2	Pembahasan.....	65
4.2.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	65
4.2.2.2	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja .....	66
4.2.2.3	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja.....	67
4.2.2.4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja.....	68
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>69</b>
5.1	Kesimpulan .....	69
5.2	Saran.....	70
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja (Y) .....	35
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja (X1) .....	36
Tabel 3.3 Indikator Budaya Kerja (X2) .....	36
Tabel 3.4 Indikator Semangat Kerja (X3).....	37
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3.6 Skala Likert .....	39
Tabel 4.1 Usia Responden.....	47
Tabel 4.2 Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir .....	48
Tabel 4. 4 Skala Likert .....	49
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) .....	49
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	50
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X2).....	52
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja (X3) .....	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X2) .....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X3).....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X2) .....	57
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X3).....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	57

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas .....	60
Tabel 4.19 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t) .....	62
Tabel 4.20 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	63
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	64



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. .....	30
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja.....	31
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja. .	32
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja. ....	32
Gambar 3.1 Kriteria Uji-t.....	44
Gambar 3.2 Kriteria Uji-f.....	46
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histrogram).....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik) .....	60
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot) .....	61
Gambar 4.4 Kriteria Uji-t.....	63
Gambar 4.5 Kriteria Uji-f.....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2 Identitas Responden.....	79
Lampiran 3 Jawaban Responden.....	80
Lampiran 4 Usia.....	82
Lampiran 5 Jenis Kelamin .....	83
Lampiran 6 Pendidikan Terakhir .....	83
Lampiran 7 Distribusi Jawaban Responden.....	83
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas .....	90
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas .....	94
Lampiran 10 Uji Regresi Linear Berganda .....	94
Lampiran 11 Hasil Uji Normalitas .....	95
Lampiran 12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	96
Lampiran 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot).....	96
Lampiran 14 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t).....	97
Lampiran 15 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F) .....	97
Lampiran 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	97
Lampiran 17 Distribusi Nilai R Tabel.....	97
Lampiran 18 Distribusi T Tabel.....	98
Lampiran 19 Distribusi Nilai F Tabel .....	99
Lampiran 20 Permohonan Judul .....	101
Lampiran 21 Persetujuan Judul.....	102
Lampiran 22 Izin Riset Pendahuluan .....	103
Lampiran 23 Penetapan Dosen Pembimbing .....	104

Lampiran 24 Surat Balasan Izin Riset.....	105
Lampiran 25 Berita Acara Pembimbingan Proposal.....	106
Lampiran 26 Berita Acara Seminar Proposal.....	107
Lampiran 27 Pengesahan Proposal .....	108
Lampiran 28 Surat Menyelesaikan Riset .....	109
Lampiran 29 Surat Balasan Menyelesaikan Riset.....	110
Lampiran 30 Daftar Riwayat Hidup.....	111

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi yang terjadi saat ini, persaingan di dalam dunia bisnis semakin ketat. Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang berkinerja baik untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan memberikan keuntungan yang lebih besar untuk perusahaan tersebut. Pentingnya kinerja dalam perusahaan tidak bisa diabaikan. Kinerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam berbagai aspek operasional dan perkembangan perusahaan.

Kinerja mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan sejauh mana mereka memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen, 2016) .

Pentingnya kinerja dalam dunia bisnis menegaskan perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Sangki et al., 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja. Karena pada dasarnya kinerja pegawai akan meningkat apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat yang lebih baik.

Untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan agar memiliki pegawai dengan kinerja yang baik harus didukung dengan baiknya lingkungan kerja, budaya kerja, dan semangat kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja.. Lingkungan kerja sebagai tempat di mana pegawai melakukan aktivitasnya sangat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan (Andriany, 2019).

Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung membantu lebih fokus dan berkonsentrasi. Hal ini dapat meningkatkan efisien dan produktivitas, karena pegawai akan merasa lebih terinspirasi dan lebih kreatif dalam bekerja jika lingkungan kerja mereka menstimulasi kreativitas dan inovasi. Pegawai juga akan merasa lebih nyaman dan tenang dalam bekerja jika mengetahui bahwa lingkungan kerja aman dan sehat.

Namun lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan fokus dan konsentrasi. Lingkungan kerja yang berisik, panas, dan kotor dapat mengganggu konsentrasi dan kesehatan. Pegawai juga akan merasa tidak nyaman dan tidak terinspirasi jika lingkungan kerja mereka tidak mendukung kreativitas dan inovasi.

Oleh karenanya, penting bagi suatu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung kinerja. Perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja mereka nyaman, aman, dan mendukung bagi pegawai. Dalam lingkungan kerja yang baik, pegawai akan merasa lebih

terinspirasi, lebih termotivasi dan lebih nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Selain faktor yang berasal dari lingkungan kerja, faktor dari budaya kerja juga sangat mempengaruhi kinerja. Budaya kerja merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota perusahaan. Budaya kerja dapat dianggap sebagai aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Suatu perusahaan dengan budaya kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan kinerja. Sedangkan budaya kerja yang negatif dapat mengurangi produktivitas, semangat kerja dan kinerja (Arianty, 2014) .

Melalui komitmen terhadap nilai-nilai moral dan etika yang tinggi, budaya kerja positif membentuk dasar etos kerja yang bersih, integritas dalam perilaku, transparansi dalam komunikasi, dan tanggung jawab dalam tindakan. Dengan memberikan arah yang jelas budaya kerja positif menjadi salah satu peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

Selain itu, terdapat pula budaya kerja yang negatif. Budaya kerja negatif merupakan kondisi di mana nilai-nilai, norma, dan perilaku yang tidak sehat atau merugikan mendominasi interaksi antar pegawai. Budaya kerja negatif dapat menjadi hambatan serius dalam pencapaian tujuan organisasi, menghambat kinerja, dan menghasilkan dampak yang merugikan secara luas.

Namun saat ini masih banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya aspek budaya kerja atau bahkan mengabaikan aspek ini. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan aspek budaya kerja dan berusaha menciptakan budaya kerja yang positif. Pelatihan dan pengembangan yang

difokuskan pada budaya kerja dapat membantu menciptakan budaya kerja yang positif, serta meningkatkan kinerja.

Tidak hanya lingkungan kerja dan budaya kerja saja yang mempengaruhi kinerja, tetapi semangat kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang terdapat di dalam suatu perusahaan yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu maupun perusahaan secara keseluruhan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) .

Semangat kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Ketika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja yang maksimal dalam perkerjaan. Semangat kerja yang tinggi memungkinkan seseorang untuk memiliki sikap positif terhadap suatu perkerjaan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

Semangat kerja yang rendah merupakan situasi di mana pegawai tidak merasa termotivasi untuk memberikan usaha ekstra, berpartisipasi aktif, atau mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan. Semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kinerja individu dan tim, serta berdampak negatif pada produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam membentuk kinerja. Lingkungan kerja yang baik, yang didukung oleh budaya kerja yang positif dan semangat kerja yang tinggi, dapat

menciptakan kondisi yang optimal bagi pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, atau budaya kerja yang negatif dapat menghambat semangat kerja dan kinerja pegawai.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa kurir, jasa logistik, jasa keuangan, dan jasa properti. Kantor pos pertama didirikan di Batavia pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan menjamin keamanan surat-surat penduduk. Pada tahun 1875 dinas pos di satukan dengan dinas telegraf dengan nama POSTEN TELEGRAFDIENST. Pada saat pendudukan Jepang di Indonesia , PTT dikuasai oleh militer jepang, 27 September 1945 Angkatan Muda PTT mengambil alih kekuasaan PTT dan resmi berubah menjadi PTT Republik Indonesia. Pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara dan Giro (PN Pos dan Giro) dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perusahaan Umum Pos dan Giro . Pada tanggal 20 Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero).

Berdasarkan Pra-riset yang telah dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja yang berada tepat di samping pusat perbelanjaan di mana terkadang suara musik yang diputar dapat terdengar sampai ke dalam kantor yang menyebabkan terganggunya konsentrasi saat bekerja, budaya kerja negatif seperti sering kali terjadi kehadiran dan jam pulang kerja pegawai yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, Semangat kerja yang rendah sering terjadi akibat beban kerja yang berlebihan, di mana pegawai diharuskan menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang terbatas.



Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai** ”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penulis dapat mengidentifikasi masalah mengenai lingkungan kerja, budaya kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang optimal dikarenakan berada di dekat pusat perbelanjaan di mana terkadang suara musik yang diputar dapat terdengar sampai ke dalam kantor.
2. Budaya kerja negatif di mana sering kali terjadi kehadiran dan jam pulang kerja pegawai yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
3. Semangat kerja yang rendah sering terjadi akibat beban kerja yang berlebihan, di mana pegawai diharuskan menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang terbatas.

## **1.3. Batasan Masalah**

Dalam rangka mencapai fokus yang mendalam dan menghindari penyimpangan dari tujuan penelitian, penulis telah dengan hati-hati membatasi cakupan permasalahan yang akan diteliti. Pada penelitian ini yang menjadi pusat pembahasan adalah lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai?
4. Apakah lingkungan kerja, budaya kerja, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dalam bidang manajemen dan sumber daya manusia, dengan fokus pada lingkungan kerja, budaya kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan evaluasi bagi perusahaan, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
3. Manfaat untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini sebagai referensi dan bahan acuan, serta sebagai landasan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut yang dapat memperluas tentang topik ini.

## **BAB 2**

### **Kajian Pustaka**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja mengarah pada tingkat pencapaian dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja biasanya diukur berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif, serta kontribusi positif terhadap perusahaan.

Menurut (Suhanta et al., 2022) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut (Siregar & Rambe, 2022) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya.”

Menurut (Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.”

Menurut (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu ukuran yang digunakan untuk menetapkan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan perusahaan pada periode tertentu untuk mengukur prestasi kerja.”

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa. Kinerja adalah hasil kerja yang melibatkan aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga memiliki dimensi individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya.

#### **2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Menurut (Hamali, 2018) tujuan dari kinerja adalah sebagai berikut.

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.

## 10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) tujuan dari kinerja adalah sebagai berikut.

### 1. Tujuan Strategis

Mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem *feedback* terhadap kinerja pegawai.

### 2. Tujuan Administratif

Menggunakan informasi kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain-lain.

### 3. Tujuan pengembangan

Dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil dibidang kerjanya, pemberian pelatihan bagi yang berkinerja yang tidak baik, atau penempatan yang lebih cocok.

### 4. Tujuan khusus kinerja

Memperoleh peningkatan kinerja, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat dari kinerja adalah sebagai berikut.

1. Digunakan sebagai landasan untuk pengambilan keputusan terkait prestasi, pemecatan dan skala gaji.
2. Mengukur sejauh mana pencapaian tugas-tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai.
3. Sebagai dasar untuk menilai efektivitas semua kegiatan di dalam perusahaan.
4. Merupakan dasar untuk menilai efektivitas program pelatihan serta efisiensi jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengelolaan.
5. Berperan sebagai penunjuk untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan bagi pegawai yang bekerja di dalam perusahaan.

#### **2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai terjadi dalam lingkungan internal dan eksternal yang memiliki pengaruh terhadap berhasil atau gagalnya kinerja. Karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar kinerja yang baik dapat dipastikan. Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

### 3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

### 5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.



#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk bekerja secara sungguh-sungguh.

### **2.1.1.4. Indikator Kinerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator kinerja adalah sebagai berikut

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada standar yang harus dihasilkan dalam tugas.

#### 2. Kuantitas Kerja

Volume kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dalam tugas.

#### 3. Tingkat Kepercayaan

Tingkat kepercayaan merujuk pada kemampuan seseorang karyawan untuk mengikuti arahan, mengambil inisiatif, bekerja dengan hati-hati, dan kedisiplinan.

#### 4. Sikap

Sikap yang ditunjukkan terhadap perusahaan, rekan kerja, dan kerja sama secara tim.

### **2.1.2. Lingkungan kerja**

#### **2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Dalam proses aktivitas kegiatan perusahaan, lingkungan kerja terdiri dari seluruh kondisi yang mengelilingi pekerja, baik secara langsung atau secara tidak langsung dapat mempengaruhi kondisi pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (Julita & Arianty, 2019) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat kerja.”

Menurut (Bahagia et al., 2018) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Menurut (Marbun & Jufrizen, 2022) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.”

Menurut (Iskandar & Yusnandar, 2021) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.”

Menurut (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah semua elemen di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Ini melibatkan alat, bahan, metode kerja, pengaturan individu maupun kelompok, dan tempat di mana aktivitas karyawan dilakukan setiap hari.

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Karena lingkungan kerja itu sendiri terbagi menjadi dua jenis utama yang meliputinya, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja juga dibagi menjadi dua jenis. Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan adalah sebagai berikut.

##### **1. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai, faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

##### **1) Rencana Ruang Kerja**

Meliputi segala pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

## 2) Rancangan Pekerjaan

Meliputi semua peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

## 3) Kondisi Lingkungan Kerja

Meliputi pencahayaan dan kebisingan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Pencahayaan dan kebisingan yang mengganggu sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

## 2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan kerja dan keorganisasian, Faktor-faktor lingkungan non fisik yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

### 1) Pekerjaan yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu penyelesaian yang terbatas atau mendesak menimbulkan tekanan dan ketegangan pada karyawan ketika hasil yang dicapai kurang maksimal.

### 2) Sistem Pengawasan yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan seperti ketidakstabilan politik dan kurangnya umpan balik kinerja.

### 3) Perubahan dalam Segala Bentuk

Perubahan tempat kerja mempengaruhi cara pegawai bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan perusahaan dan perubahan kepemimpinan perusahaan.

#### 4) Perselisihan antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan efek negatif yaitu konflik komunikasi, kurangnya kekompakan dan kurangnya kerja sama. Namun dampak positifnya adalah adanya upaya-upaya positif untuk menyelesaikan perselisihan di tempat kerja, antara lain: Persaingan, masalah status dan perbedaan antar individu.

### **2.1.2.3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja**

Menurut (Afandi, 2018) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja juga terbagi atas beberapa aspek yang membangunnya. Aspek-aspek lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut.

#### 1. Pelayanan Kerja

Merupakan aspek terpenting yang harus diterapkan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerjanya. Pelayanan perusahaan yang baik meningkatkan gairah karyawan terhadap pekerjaannya, tanggung jawabnya.

#### 2. Kondisi Kerja

Perusahaan harus memberikan perhatian yang sebaik-baiknya terhadap kondisi kerja pegawai agar pegawai merasa aman dalam bekerja. Kondisi kerja ini

meliputi pencahayaan yang memadai, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, efek warna, ruang yang diperlukan untuk kebebasan bergerak, dan keselamatan kerja bagi karyawan.

### 3. Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai sangat penting untuk produktivitas tenaga kerja. Ini karena ada keterkaitan antara semangat kerja berjalan seiring dengan hubungan positif antar rekan kerja. Hubungan antar pegawai yang tidak sesuai dapat menurunkan semangat, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas pekerja.

#### **2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Afandi, 2018) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

##### 1. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup dan terpancar dengan baik meningkatkan efisiensi kerja karyawan, karena pegawai dapat bekerja lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan tidak cepat membuat mata lelah.

##### 2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi suasana hati pegawai dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan.

##### 3. Udara

Faktor udara yang memiliki terlalu banyak polusi dapat mengganggu pernapasan pekerja seperti asap dari rokok yang tidak keluar dari ruangan.

#### 4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya suara keras yang masuk ke dalam ruangan pegawai perlu adanya dinding kedap suara yang mengisolasi suara dari luar.

### **2.1.3. Budaya Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Budaya Kerja**

Budaya kerja mengarah pada nilai, norma dan pola perilaku yang diterima dan diikuti oleh anggota perusahaan atau kelompok kerja. Budaya kerja memengaruhi cara orang berinteraksi, berkolaborasi, dan berperilaku di tempat kerja. Budaya kerja juga dapat berbeda dari perusahaan ke perusahaan lain dan bahkan antar departemen dalam perusahaan yang sama.

Menurut (Yusnandar et al., 2020) menyatakan bahwa "Budaya kerja merupakan sumber daya yang menjadikan perusahaan dinamis dengan karakteristik fisik atau non-fisik yang berisi asumsi, nilai, norma, komitmen dan kepercayaan, bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan."

Menurut (Hasibuan, 2015) menyatakan bahwa "Budaya kerja adalah dorongan dalam diri karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan."

Menurut (Jufrizen, 2017) menyatakan bahwa "Budaya kerja adalah sebagai alat untuk menentukan arah perusahaan, mengarahkan apa yang boleh dan

tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan perusahaan.”

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) menyatakan bahwa “Budaya kerja adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah perusahaan dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan perusahaan lainnya.”

Menurut (Farisi, 2022) menyatakan bahwa “Budaya kerja dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai, keyakinan, sikap, serta nilai-nilai yang dirasakan bersama individu-individu yang diwujudkan dalam bentuk sikap pada perusahaan.”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja adalah kumpulan keyakinan, nilai, dan norma yang membentuk pedoman tingkah laku bagi anggota perusahaan dalam mengatasi tantangan.

### **2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja**

Menurut (Feriyanto & Triana, 2015) tujuan dari budaya kerja adalah sebagai berikut.

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.
2. Budaya memberikan rasa identitas kepada para pegawai perusahaan.
3. Budaya mempermudah komitmen terhadap sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi.
4. Budaya adalah perekat sosial yang menyatukan perusahaan dengan memberikan standar yang konsisten untuk dipenuhi oleh pegawai.



5. Budaya sebagai mekanisme untuk menciptakan makna dan mengendalikan, membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pegawai.

Menurut (Purnamasari, 2015) beberapa manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik, yaitu sebagai berikut.

1. Meningkatkan jiwa gotong royong.
2. Meningkatkan kebersamaan.
3. Saling terbuka satu sama lain.
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan.
5. Meningkatkan rasa kekeluargaan.
6. Membangun komunikasi yang lebih baik.
7. Meningkatkan produktivitas kerja.
8. Tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Menurut (Krisnandi et al., 2019) manfaat yang dijalankan oleh budaya dalam perusahaan adalah.

1. Menciptakan tapal batas yang secara jelas membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Membentuk suatu rasa identitas bagi anggota perusahaan.
3. Memudahkan pembentukan komitmen terhadap kepentingan bersama.
4. Memantapkan suatu sistem sosial.
5. Memaknai, membimbing, membentuk, serta mengendalikan sikap dan perilaku anggota perusahaan. Selain itu, budaya juga dapat berfungsi sebagai perekat sosial yang turut mempersatukan perusahaan tersebut dengan menciptakan berbagai standar yang tepat bagi anggota perusahaan.

### **2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja**

Menurut (Sofyan et al., 2019) Mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja ialah kebersamaan dan intensitas.

#### **1. Kebersamaan**

Kebersamaan dalam suatu perusahaan dapat diukur dari sejauh mana pegawai perusahaan memiliki dan mengadopsi nilai-nilai inti bersama. Tingkat kebersamaan ini dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu orientasi dan imbalan. Orientasi mencakup pembinaan pegawai perusahaan, terutama anggota baru, melalui program pelatihan. Selain orientasi, tingkat kebersamaan juga dipengaruhi oleh imbalan seperti gaji, promosi jabatan, hadiah, dan tindakan lain.

#### **2. Intensitas**

Intensitas dalam hal ini merujuk pada sejauh mana anggota perusahaan berkomitmen terhadap nilai-nilai inti budaya kerja. Tingkat intensitas ini bisa dipengaruhi oleh struktur imbalan yang ada. Oleh karena itu, para pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mematuhi struktur imbalan yang diberikan kepada pegawai perusahaan agar nilai-nilai budaya kerja dapat ditanamkan dengan baik.

Menurut (Sembiring & Sofiyani, 2021) faktor yang mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut.

- 1. Struktur Perusahaan**
- 2. Karakteristik Perusahaan**
- 3. Gaya Manajemen**

#### **2.1.3.4. Indikator Budaya Kerja**

Menurut (Nurhadijah, 2017) Indikator Budaya Kerja adalah sebagai berikut.

##### **1. Disiplin**

Perilaku yang selalu mengikuti aturan dan norma yang berlaku di dalam dan di luar perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi memiliki ciri-ciri dalam menjalankan tata tertib dengan baik, melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, disiplin dalam hal waktu dan kehadiran.

##### **2. Keterbukaan**

Kesiapan untuk memberikan dan menerima informasi yang akurat antara rekan kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini mencakup kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan langsung.

##### **3. Saling Menghargai**

Perilaku yang mencerminkan penghargaan terhadap individu, tugas, dan tanggung jawab rekan kerja lainnya. Sikap saling menghargai antara lain meliputi memberi kebebasan kepada orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat terhadap setiap pegawai.

##### **4. Kerja Sama**

Kesiapan untuk memberikan dan menerima kontribusi dari dan kepada rekan kerja dalam mencapai tujuan dan target perusahaan. Kerja sama antara lain

meliputi memiliki tujuan yang jelas, berkomunikasi secara terbuka dan jujur, memiliki keterampilan mendengarkan yang baik, melibatkan partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

## **2.1.4. Semangat Kerja**

### **2.1.4.1. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja mendorong seseorang untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, mencari solusi kreatif, dan berusaha mencapai hasil yang optimal. Orang dengan semangat kerja yang tinggi biasanya memiliki ketekunan, kegigihan, dan rasa percaya diri yang kuat dalam menghadapi tantangan dan mengatasi hambatan.

Menurut (Pratama & Wardani, 2017) menyatakan bahwa “Semangat kerja merupakan kondisi psikologis seseorang yang mencakup dedikasi dan keinginan yang kuat untuk bekerja dengan lebih giat guna mencapai tujuan yang diinginkan.”

Menurut (Setiawan, 2018) menyatakan bahwa “Semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang di tunjukan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh.”

Menurut (Malik, 2018) menyatakan bahwa “Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok yang menunjukkan kerja sama dalam melakukan pekerjaan dengan lebih tekun dan sukarela, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.”

Menurut (Syuhada & Amelia, 2021) menyatakan bahwa “Semangat kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan semangat kerja

untuk mendorong mereka bekerja sama dan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka.”

Menurut (Basri & Rauf, 2021) menyatakan bahwa “Semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi psikologis yang mencakup dedikasi dan keinginan kuat untuk bekerja dengan giat demi mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut (Refiza, 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut.

##### **1. Kondisi Pekerjaan**

Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan dengan menyenangkan atau menarik dengan dirinya, maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan yang disenanginya.

##### **2. Rekan Kerja**

Segala sesuatu yang dilakukan oleh seorang pimpinan dan departemen sumber daya manusia akan mempengaruhi hubungan dengan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

##### **3. Kompensasi**

Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa

kompensasi yang cukup dapat mengakibatkan potensi pengunduran diri pegawai meningkat.

#### 4. Kepemimpinan

Melibatkan pencapaian sasaran melalui pengarahan individu lain, menjadikan tugas dan hubungan antar manusia sebagai hal utama dalam peran seorang pemimpin.

#### 5. Perusahaan

Untuk suatu perusahaan yang besar, biasanya memiliki sistem dan prosedur kerja yang harus diikuti oleh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Menurut (Agustini, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut.

1. Terkait dengan kepuasan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kondisi lingkungan tempat bekerja.
2. Terkait dengan kepuasan terhadap pekerjaan, termasuk minat dalam pekerjaan, peluang untuk kemajuan, citra baik dalam organisasi, serta kesadaran atas tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan.
3. Mengenai kepuasan pribadi seperti kebanggaan terhadap pekerjaan atau tugasnya, rasa dihargai, dan kemampuan untuk berinteraksi dengan rekan kerja.

Menurut (Ratnasari & Sutjahjo, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yakni sebagai berikut.

#### 1. Kepemimpinan

Orang yang memerintah dan menilai pegawai yang selalu berhubungan dengan tugas maupun tanggung jawab karyawan yang bersangkutan.

#### 2. Rekan kerja

Sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya.

#### 3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, oleh karena itu, harus diupayakan lingkungan kerja yang lebih baik dan kondusif.

### **2.1.4.3. Indikator Semangat Kerja**

Menurut (Hidayat et al., 2019) Indikator semangat kerja adalah sebagai berikut.

#### 1. Produktivitas yang Meningkatkan

Pegawai dengan semangat kerja tinggi cenderung menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu, tidak menunda pekerjaan secara sengaja.

#### 2. Absensi yang Rendah

Tingkat absensi yang rendah menunjukkan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, karena persentase absensi yang rendah menandakan bahwa pegawai jarang absen dari pekerjaan.

#### 3. *Labour Turn-Over* yang Menurun

Jika tingkat perputaran pegawai menurun, ini dapat menjadi indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini bisa disebabkan karena pegawai merasa senang bekerja di perusahaan tersebut.

#### 4. Berkurangnya Kegelisahan

Semangat kerja pegawai akan meningkat jika mereka tidak merasa cemas atau gelisah. Kegelisahan dapat terlihat melalui keluhan, tidak tenang dalam bekerja, dan masalah-masalah lainnya.

## **2.2. Kerangka Berpikir Konseptual**

### **2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

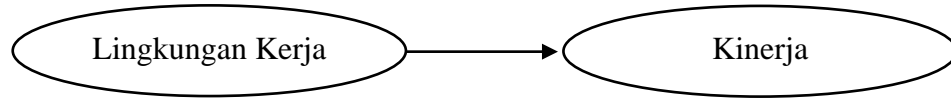
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik seperti peralatan kantor, fasilitas yang disediakan, pengaturan keselamatan kerja, suasana kerja meliputi pencahayaan, tingkat kebisingan yang mempengaruhi terhadap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut (Julita & Arianty, 2019) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat kerja.” Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung membantu lebih fokus dan berkonsentrasi. Namun lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan fokus dan konsentrasi.

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Marbun & Jufrizen, 2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika dalam menciptakan suasana kerja memperhatikan faktor lingkungan kerja. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain,



tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih, dan dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja.



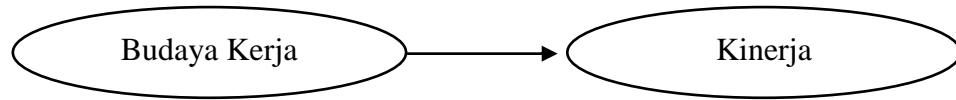
*Gambar 2.1 Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.*

### **2.2.2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja**

Budaya kerja adalah kumpulan asumsi, sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang menjadi pola perilaku yang sepenuhnya menyatu pada setiap pegawai di dalam perusahaan. Budaya kerja tersebut menjadi pedoman dan kebiasaan dalam perusahaan untuk menghadapi tantangan adaptasi eksternal, mencapai integrasi internal, melindungi serta meningkatkan aspek positif, dan mendorong inovasi.

Menurut (Yusnandar et al., 2020) menyatakan bahwa “Budaya kerja merupakan sumber daya yang menjadikan perusahaan dinamis dengan karakteristik fisik atau non-fisik yang berisi asumsi, nilai, norma, komitmen dan kepercayaan, bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.” Suatu perusahaan dengan budaya kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan kinerja, sedangkan budaya kerja yang buruk dapat mengurangi motivasi, kinerja dan kesejahteraan.

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Farisi, 2022) menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



*Gambar 2.2 Paradigma Penelitian Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja.*

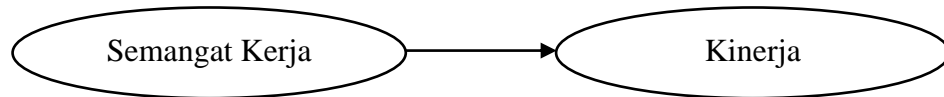
### **2.2.3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja**

Semangat kerja adalah kondisi psikologis individu yang mendorong upaya lebih dalam bekerja, termasuk sikap giat, kolaboratif, disiplin, bertanggung jawab, dan tekun. Semangat kerja ini bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja.

Menurut (Setiawan, 2018) menyatakan bahwa “Semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang di tunjukan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh.” Ketika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja yang maksimal dalam perkerjaan. Semangat kerja yang tinggi memungkinkan seseorang untuk memiliki sikap positif terhadap suatu perkerjaan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Pratama & Wardani, 2017) menyimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat

kerja yang diberikan seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

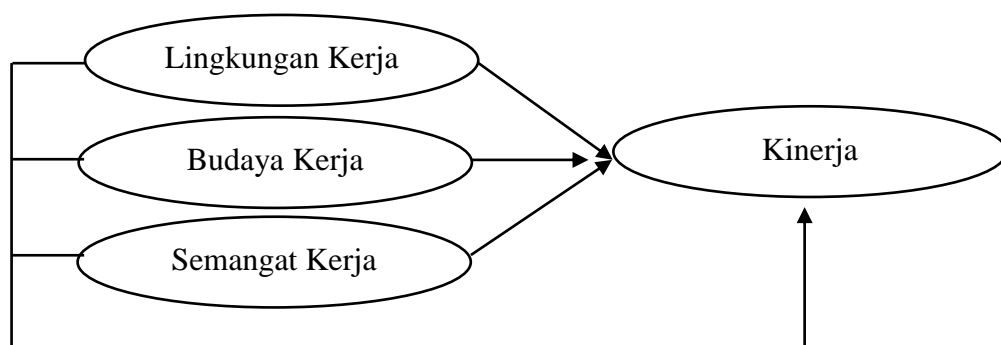


*Gambar 2.3 Paradigma Penelitian Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja.*

#### **2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja**

Ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam membentuk kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, yang didukung oleh budaya kerja yang positif dan semangat kerja yang tinggi, dapat menciptakan kondisi yang optimal bagi pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, atau budaya kerja yang negatif dapat menghambat semangat kerja dan kinerja pegawai.

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Sangki et al., 2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja, semangat kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.



*Gambar 2.4 Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja.*

### 2.3. Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2015) bahwa “Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.” Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.

H2 : Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.

H3 : Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.

H4 : Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.

## **BAB 3**

### **Metode Penelitian**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang berfokus untuk menganalisis hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainya dan kemudian menarik kesimpulan dari hasil pengujian tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bawah “Metode Kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang berasaskan pada pengamatan nyata untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

#### **3.2. Definisi Operasional**

Definisi operasional merujuk pada penjelasan rinci mengenai bagaimana variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian akan diukur, diidentifikasi, atau diobservasi.

Menurut (Sugiyono, 2018) terdapat dua jenis variabel, yakni variabel terikat (*Dependen*) dan variabel bebas (*Independen*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*Dependen*) dan variabel bebas (*Independen*) adalah sebagai berikut.

### 3.2.1. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat (*Dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas.

#### 1. Kinerja (Y)

Menurut (Suhanta et al., 2022) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Adapun indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) sebagai berikut.

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja (Y)**

No	Indikator Kinerja (Y)
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Tingkat Kepercayaan
4	Sikap

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

### 3.2.2. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas (*Independen*) adalah variabel yang memiliki pengaruh atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat (*dependen*).

#### 1. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut (Julita & Arianty, 2019) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat kerja.”

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja (X1)**

<b>NO</b>	<b>Indikator Lingkungan Kerja (X1)</b>
1	Pencahayaan
2	Warna
3	Udara
4	Suara

Sumber : (Afandi, 2018)

## 2. Budaya Kerja (X2)

Menurut (Yusnandar et al., 2020) menyatakan bahwa ” Budaya kerja merupakan sumber daya yang menjadikan perusahaan dinamis dengan karakteristik fisik atau non-fisik yang berisi asumsi, nilai, norma, komitmen dan kepercayaan, bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.”

Adapun indikator budaya kerja menurut (Nurhadijah, 2017) adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.3 Indikator Budaya Kerja (X2)**

<b>No.</b>	<b>Indikator Budaya Kerja (X2)</b>
1	Disiplin
2	Keterbukaan
3	Saling Menghargai
4	Kerja Sama

Sumber : (Nurhadijah, 2017)

## 3. Semangat Kerja (X3)

Menurut (Setiawan, 2018) menyatakan bahwa “Semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang di tunjukan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh.”

Adapun indikator semangat kerja menurut (Hidayat et al., 2019) adalah sebagai berikut.





### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa “Populasi Merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu, yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.” Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai yang berjumlah 45 pegawai.

#### **3.4.2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa “ Sampel adalah sebagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel ini dipilih dari populasi dengan memastikan representatif sehingga dapat mewakili secara akurat populasi yang sedang diteliti.” Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh merupakan teknik di mana setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel. Di mana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai yang berjumlah 45 pegawai.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang telah dirancang secara teliti berdasarkan kerangka teoritis dan tujuan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa “ Kuesioner

merupakan instrumen penelitian yang terdiri dari rangkaian pertanyaan tertulis yang perlu dijawab atau diisi (dipilih) oleh responden sesuai dengan panduan.”

Untuk menentukan skor atau nilai terhadap suatu pertanyaan dalam kuesioner penilaian dilakukan menggunakan *Skala Likert*. Skor dari jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner adalah sebagai berikut.

**Tabel 3.6 Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Untuk mengetahui kualitas kuesioner yang disebar dan akan dilakukan pengujian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut.

### 3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi kelayakan instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian, dengan tujuan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut benar-benar mengukur variabel-variabel yang hendak diteliti dengan tepat sesuai dengan tujuan ukurannya (Juliandi et al., 2015).

Rumus Uji Validitas :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{(n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2)}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

n = Banyaknya pengamatan

$\sum_x$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$\sum x_1y_1$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

X = Variabel bebas (Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Semangat Kerja)

Y = Variabel terikat (Kinerja)

Hipotesis dalam uji ini :

Ho = Tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)

Ha = Ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)

Adapun pengambilan keputusan dalam kriteria ini menurut (Sugiyono, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Terima Ho jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed  $\leq \alpha$  0,05).
2. Tolak Ho jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $\leq \alpha$  0,05).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana konsistensi dan keandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut akan menghasilkan

hasil yang serupa dan dapat diandalkan jika digunakan pada waktu yang berbeda atau di antara responden yang berbeda (Juliandi et al., 2015) .

Rumus Uji Reliabilitas :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right)$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma i^2$  = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrumen tersebut reliabilitas (terpercaya).

### 3.6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang berfokus untuk menganalisis hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainya dan kemudian menarik kesimpulan dari hasil pengujian tersebut. Berikut adalah beberapa pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

#### 3.6.1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk memahami hubungan antara suatu variabel bebas (*Independen*) dengan variabel terikat (*Dependen*) (Sugiyono, 2018).

Rumus Uji Regresi Linear Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$  = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Budaya Kerja

X<sub>3</sub> = Semangat Kerja

e = Standar *Error*

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian uji statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah asumsi yang mendasari model regresi linear terpenuhi. Berikut adalah beberapa uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel data berasal dari distribusi normal. Distribusi normal merupakan distribusi simetris yang sering digambarkan melalui pendekatan histogram atau pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data terdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data terdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal (Juliandi et al., 2015).

#### 3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada korelasi tinggi antara dua atau lebih variabel bebas (*Independen*). Model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $> 0,10$  atau sama dengan  $VIF < 10$  (Juliandi et al., 2015).

### **3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada variasi yang tidak konstan dalam residu dari model regresi. Jika varians residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada analisis grafik, Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi et al., 2015).

### **3.6.3. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

Uji signifikan Parsial (Uji-t) bertujuan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara dua variabel dengan mengontrol pengaruh variabel lain. Dimana uji t mencari  $t_{hitung}$  dan membandikan dengan  $t_{tabel}$ , apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Hal ini memungkinkan untuk memahami dampak relatif dari masing-masing variabel bebas (*Independen*) dalam hubungannya dengan variabel terikat (*Dependen*) (Sugiyono, 2018).

Rumus Uji Parsial (Uji T) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

t = Nilai  $t_{hitung}$

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Hipotesis dalam Uji ini :

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Adapun pengambilan keputusan dalam kriteria ini menurut (Juliandi et al., 2015) adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , uji hipotesis menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .
2. Jika nilai  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$ , uji hipotesis menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .



**Gambar 3.1 Kriteria Uji-t.**

### 3.6.4. Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Uji signifikan simultan bertujuan untuk menentukan apakah setidaknya satu dari variabel bebas (Independen) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Dependen). Dimana uji F mencari  $F_{hitung}$  dan membandingkan dengan  $F_{tabel}$ , apakah variabel bebas (Independen) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat (Dependen) (Sugiyono, 2018).

Rumus Uji Signifikan Simultan (Uji-f) :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Nilai F Hitung

$R^2$  = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Bebas (Independen)

n = Jumlah Sampel

Hipotesis dalam Uji ini :

$H_0$  :  $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

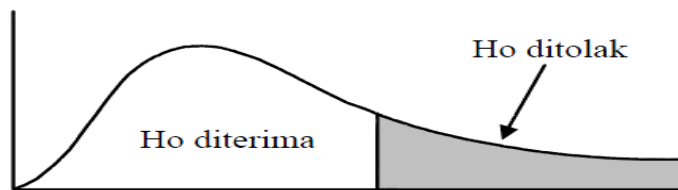
$H_a$  :  $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Adapun pengambilan keputusan dalam kriteria ini menurut (Juliandi et al., 2015) adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$ , uji hipotesis menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .



1. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , uji hipotesis menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .



**Gambar 3.2 Kriteria Uji-f.**

### 3.6.5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa baik model regresi cocok dengan data yang diamati. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin tinggi nilainya, semakin baik model regresi dalam menjelaskan variasi data (Juliandi et al., 2015).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Nilai Koefisien Determinasi

100% = Presentasi Kontribusi

## Bab IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Deskripsi Data

##### 4.1.1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi sampel penelitian untuk mengetahui identitas responden yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini identitas yang ditanyakan yaitu usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

*Tabel 4.1 Usia Responden*

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30	16	35.6	35.6	35.6
	31 - 40	22	48.9	48.9	84.4
	41 - 50	7	15.6	15.6	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa usai responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini mayoritas berusia 20-30 tahun sebanyak 16 (35.6%) pegawai, kemudian berusia 31-40 tahun sebanyak 22 (48,9%) pegawai dan berusia 41-50 sebanyak 7 (15.6%) pegawai.

*Tabel 4.2 Jenis Kelamin*

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	24	53.3	53.3	53.3
	Perempuan	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan jenis kelamin dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri dari 24 (53.3%) Laki-laki dan 21 (46.7%) Perempuan.

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir**

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	9	20.0	20.0	20.0
	D3	10	22.2	22.2	42.2
	S1	22	48.9	48.9	91.1
	S2	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki riwayat pendidikan terakhir SMA\Sederajat berjumlah 9 (20.0%) pegawai, D3 berjumlah 10 (22.2%) pegawai, S1 berjumlah 22 (48.9%) pegawai dan S2 berjumlah 4 (8.9%) Pegawai.

#### 4.1.2 Distribusi Jawaban Responden

Sebelum data diolah lebih lanjut peneliti akan mendistribusikan jawaban dari responden sesuai dengan pilihan pada kuesioner yang telah disebarkan sebelumnya, penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur jawaban responden

**Tabel 4. 4 Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

#### 4.1.2.1 Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	6	13.3	36	80.0	3	6.7	0	0	0	0	45	100
2	6	13.3	36	80.0	3	6.7	0	0	0	0	45	100
3	16	35.6	27	60.0	2	4.4	0	0	0	0	45	100
4	5	11.1	37	82.2	3	6.7	0	0	0	0	45	100
5	13	28.9	30	66.7	2	4.4	0	0	0	0	45	100
6	16	35.6	27	60.0	2	4.4	0	0	0	0	45	100
7	24	53.3	21	46.7	0	0	0	0	0	0	45	100
8	19	42.2	26	57.8	0	0	0	0	0	0	45	100

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

1. Jawaban responden ‘Pernyataan saya mengerjakan pekerjaan sesuai standar’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 (80.0%) orang.
2. Jawaban responden ‘Pernyataan saya selalu memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 (80.0%) orang.
3. Jawaban responden ‘Pernyataan saya mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 (60.0%) orang.

4. Jawaban responden ‘Pernyataan saya mengerjakan pekerjaan sesuai target di perusahaan’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 (82.2%) orang.
5. Jawaban responden ‘Pernyataan saya percaya perusahaan akan memberikan jenjang karier yang bagus’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 (66.7%) orang.
6. Jawaban responden ‘Saya percaya bahwa bekerja di perusahaan menjamin masa depan’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 (60.0%) orang.
7. Jawaban responden ‘Saya akan menolak segala Gratifikasi’, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 (53.3%) orang.
8. Jawaban responden ‘Saya akan bekerja dengan jujur’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 (57.8%) orang.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel kinerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat dilihat dari pernyataan pada distribusi jawaban responden di atas.

#### 4.1.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

*Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)*

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	28.9	30	66.7	2	4.4	0	0	0	0	45	100
2	13	28.9	30	66.7	2	4.4	0	0	0	0	45	100
3	13	28.9	32	71.1	0	0	0	0	0	0	45	100
4	10	22.2	34	75.6	1	2.2	0	0	0	0	45	100
5	15	33.3	29	64.4	1	2.2	0	0	0	0	45	100
6	16	35.6	27	60.0	2	4.4	0	0	0	0	45	100
7	12	26.7	32	71.1	1	2.2	0	0	0	0	45	100
8	17	37.8	27	60.0	1	2.2	0	0	0	0	45	100

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

1. Jawaban responden ‘Tingkat pencahayaan di tempat kerja mempengaruhi kemampuan saya untuk bekerja dengan efisien’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 (66.7%) orang.
2. Jawaban responden ‘Penerangan lampu di dalam kantor saya sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 (66.7%) orang.
3. Jawaban responden ‘Warna ruangan kerja membuat saya merasa nyaman’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 (71.1%) orang.
4. Jawaban responden ‘Warna dinding di tempat kerja saya memengaruhi suasana hati dalam bekerja’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 (75.6%) orang.
5. Jawaban responden ‘Suhu udara yang sejuk di dalam kantor menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 (64.4%) orang.
6. Jawaban responden ‘Kualitas udara di tempat kerja saya mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 (60.0%) orang.
7. Jawaban responden ‘Lingkungan kerja saya jauh dari kebisingan kendaraan umum’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 (71.1%) orang.
8. Jawaban responden ‘Suara yang berisik mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 (60.0%) orang.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat dilihat pada distribusi jawaban responden di atas.

#### 4.1.2.3 Variabel Budaya Kerja (X2)

*Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X2)*

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	62.2	17	37.8	0	0	0	0	0	0	45	100
2	15	33.3	29	64.4	1	2.2	0	0	0	0	45	100
3	3	6.7	39	86.7	3	6.7	0	0	0	0	45	100
4	15	33.3	29	64.4	1	2.2	0	0	0	0	45	100
5	18	40.0	26	57.8	1	2.2	0	0	0	0	45	100
6	15	33.3	29	64.4	1	2.2	0	0	0	0	45	100
7	4	8.9	38	84.4	3	6.7	0	0	0	0	45	100
8	14	31.1	31	68.9	0	0	0	0	0	0	45	100

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

1. Jawaban responden ‘Saya mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan’, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 (62.2%) orang.
2. Jawaban responden ‘Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 (64.4%) orang.
3. Jawaban responden ‘Saya mengungkapkan pendapat secara langsung’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 (86.7%) orang.
4. Jawaban responden ‘Saya mengakui kesalahan apabila melakukan suatu pelanggaran’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 (64.4%) orang.
5. Jawaban responden ‘Saya menghormati pendapat orang lain’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 (57.8%) orang.

6. Jawaban responden ‘Saya bersikap hormat terhadap sesama pegawai’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 (64.4%) orang.
7. Jawaban responden ‘Saya mampu bekerja sama dengan baik’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 (84.4%) orang.
8. Jawaban responden ‘Saya bertanggung jawab dalam mengerjakan bagian tugas dalam tim’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 (68.9%) orang.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel budaya kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat dilihat pada distribusi jawaban responden di atas.

#### 4.1.2.4 Variabel Semangat Kerja (X3)

*Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja (X3)*

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	13.3	36	80.0	3	6.7	0	0	0	0	45	100
2	12	26.7	32	71.1	1	2.2	0	0	0	0	45	100
3	11	24.4	33	73.3	1	2.2	0	0	0	0	45	100
4	15	33.3	30	66.7	0	0	0	0	0	0	45	100
5	19	42.2	25	55.6	1	2.2	0	0	0	0	45	100
6	2	4.4	40	88.9	2	4.4	0	0	0	0	45	100
7	20	44.4	24	53.3	1	2.2	0	0	0	0	45	100
8	8	17.8	35	77.8	2	4.4	0	0	0	0	45	100

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

1. Jawaban responden ‘Saya menyelesaikan tugas tepat waktu’, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 (80.0%) orang.
2. Jawaban responden ‘Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 (71.1%) orang.



3. Jawaban responden ‘Saya jarang absen dari pekerjaan’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 (73.3%) orang.
4. Jawaban responden ‘Saya memberikan keterangan yang jelas apabila izin’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 (66.7%) orang.
5. Jawaban responden ‘Saya senang bekerja di perusahaan ini’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 (55.6%) orang.
6. Jawaban responden ‘Saya merasa suasana kerja di perusahaan sangat harmonis’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 (88.9%) orang.
7. Jawaban responden ‘Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 (53.3%) orang.
8. Jawaban responden ‘Saya tidak pernah mengeluh dalam bekerja’, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 (77.8%) orang.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel semangat kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat dilihat pada distribusi jawaban responden di atas.

## **4.2. Analisis Data**

### **4.2.1 Pengujian Hipotesis**

#### **4.2.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi kelayakan instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian, dengan tujuan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut benar-benar mengukur variabel-variabel yang hendak diteliti dengan tepat sesuai dengan tujuan ukurannya.

Berikut di bawah ini adalah hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel :

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

<b>Nomor</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0.581	0,294	Valid
Y.2	0.712	0,294	Valid
Y.3	0.767	0,294	Valid
Y.4	0.652	0,294	Valid
Y.5	0.728	0,294	Valid
Y.6	0.707	0,294	Valid
Y.7	0.664	0,294	Valid
Y.8	0.637	0,294	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

<b>Nomor</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0.484	0,294	Valid
X1.2	0.653	0,294	Valid
X1.3	0.687	0,294	Valid
X1.4	0.510	0,294	Valid
X1.5	0.712	0,294	Valid
X1.6	0.658	0,294	Valid
X1.7	0.639	0,294	Valid
X1.8	0.686	0,294	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X2)**

<b>Nomor</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0.705	0,294	Valid
X2.2	0.707	0,294	Valid
X2.3	0.449	0,294	Valid
X2.4	0.740	0,294	Valid
X2.5	0.744	0,294	Valid
X2.6	0.757	0,294	Valid
X2.7	0.415	0,294	Valid
X2.8	0.851	0,294	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X3)**

<b>Nomor</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0.458	0,294	Valid
X3.2	0.689	0,294	Valid
X3.3	0.764	0,294	Valid
X3.4	0.696	0,294	Valid
X3.5	0.748	0,294	Valid
X3.6	0.473	0,294	Valid
X3.7	0.729	0,294	Valid
X3.8	0.460	0,294	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa semua nilai uji  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  (0,294), maka dapat disimpulkan semua indikator tersebut dinyatakan valid.

#### 4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana konsistensi dan keandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut akan menghasilkan hasil yang serupa dan dapat diandalkan jika digunakan pada waktu yang berbeda atau di antara responden yang berbeda.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	8

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

**Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	N of Items

Alpha	
.781	8

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

**Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	8

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

**Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	8

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai uji reliabilitas untuk variabel kinerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja, di mana seluruh nilai uji reliabilitas (*Cronbach Alpha*) berada di atas  $> 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut dinyatakan reliabilitas (terpercaya).

#### 4.2.1.3 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk memahami hubungan antara suatu variabel bebas (*Independen*) dengan variabel terikat (*Dependen*).

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-4.005	2.231	
	Total_X1	.435	.099	.409

	Total_X2	.235	.090	.226
	Total_X3	.448	.097	.396

Sumber : Hasil Olah Data 2024

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -4,005 + 0,435_{X1} + 0,235_{X2} + 0,448_{X3}$$

Penjelasan dari hasil uji regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

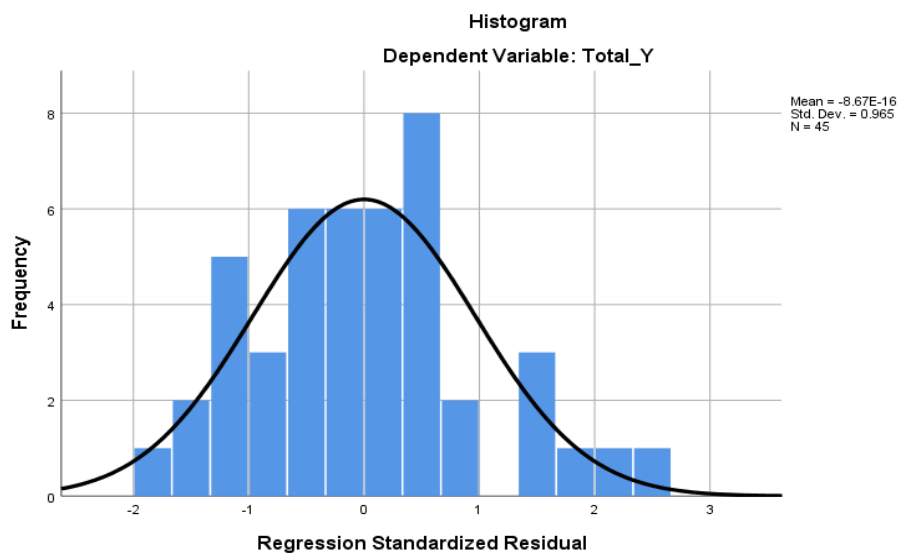
1. Nilai konstanta sebesar -4,005 berarti apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja atau variabel independen bernilai konstan (0), maka variabel kinerja bernilai -4,005 satuan.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,435 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan sedangkan variabel budaya kerja dan semangat kerja bernilai konstan (0) maka kinerja akan meningkat sebesar 0,435 kali.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,235 artinya budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila budaya kerja meningkat sebesar 1 satuan sedangkan variabel lingkungan kerja dan semangat kerja bernilai konstan (0) maka kinerja akan meningkat sebesar 0,235 kali.
4. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,448 artinya semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila semangat kerja meningkat sebesar 1 satuan sedangkan variabel lingkungan kerja dan budaya kerja bernilai konstan (0) maka kinerja akan meningkat sebesar 0,448 kali.

#### 4.2.1.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian uji statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah asumsi yang mendasari model regresi linear terpenuhi.

##### 4.2.1.4.1 Uji Normalitas

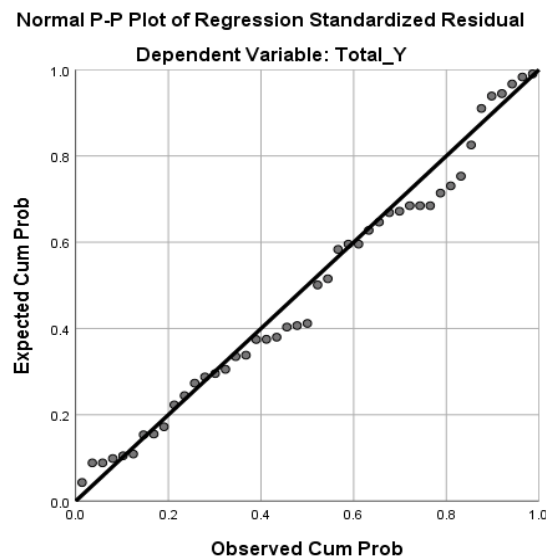
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel data berasal dari distribusi normal. Distribusi normal merupakan distribusi simetris yang sering digambarkan melalui pendekatan histogram atau pendekatan grafik.



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Pada pendekatan histogram data terdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan dan membentuk lonceng (*bell shaped*). Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji normalitas (histogram) di atas dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk kurva lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.



**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik)**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Pada pendekatan grafik, data terdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Berdasarkan gambar 4.2 hasil uji normalitas (grafik) di atas dapat dilihat bahwa distribusi data mengikuti garis diagonal yang mengindikasikan data terdistribusi normal.

#### 4.2.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada korelasi tinggi antara dua atau lebih variabel bebas (*Independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas**

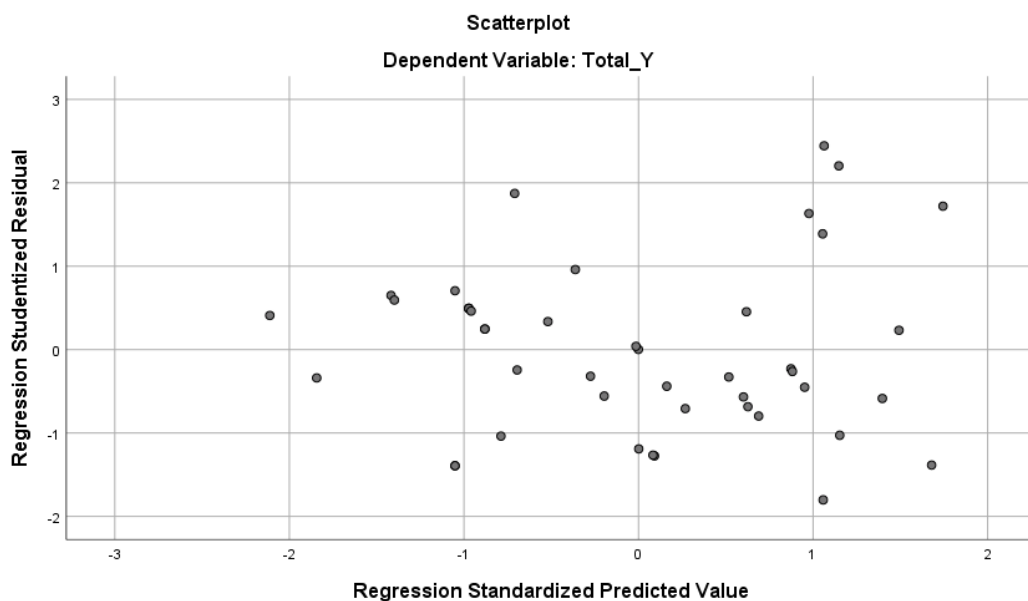
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_X1	.343	2.919
	Total_X2	.397	2.521
	Total_X3	.409	2.445

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja nilai tolerance sebesar 0,343 dan VIF 2,919, variabel budaya kerja memiliki nilai tolerance 0,397 dan VIF 2,521 sedangkan variabel semangat kerja memiliki nilai tolerance 0,409 dan VIF 2,445. Karena seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ , maka tidak terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel independen, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi multikolinearitas.

#### 4.2.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah ada variasi yang tidak konstan dalam residu dari model regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas (*Scatterplot*) di atas dapat diketahui bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang



jelas seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu X atau Y yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

#### 4.2.1.5 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji signifikan parsial (Uji-t) bertujuan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara dua variabel dengan mengontrol pengaruh variabel lain. Hal ini memungkinkan untuk memahami dampak relatif dari masing-masing variabel bebas (*Independen*) dalam hubungannya dengan variabel terikat (*Dependen*).

**Tabel 4.19 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

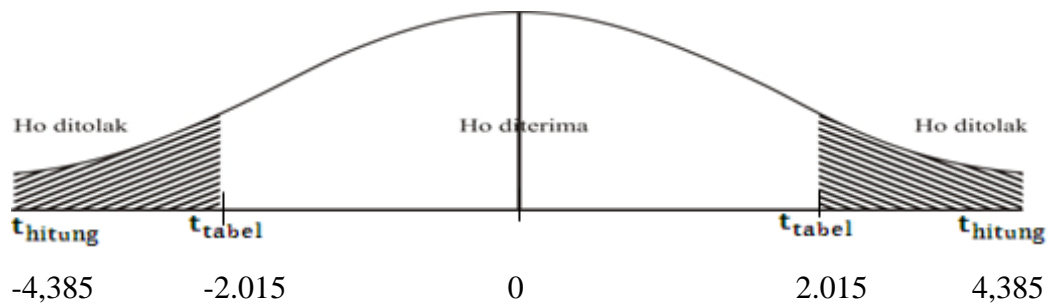
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.005	2.231		-1.795	.080
	Total_X1	.435	.099	.409	4.385	.000
	Total_X2	.235	.090	.226	2.602	.013
	Total_X3	.448	.097	.396	4.640	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Penjelasan hasil uji hipotesis parsial adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,385 dan signifikansi 0,000. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,385 > 2.015$ ) dan  $sig$   $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,602 dan signifikansi 0,013. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,602 > 2.015$ ) dan  $sig$   $0,013 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,640 dan signifikansi 0,000. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,640 > 2.015$ ) dan  $sig$   $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



**Gambar 4.4 Kriteria Uji-t.**

#### 4.2.1.6. Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Uji signifikan simultan bertujuan untuk menentukan apakah setidaknya satu dari variabel bebas (Independen) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Dependen).

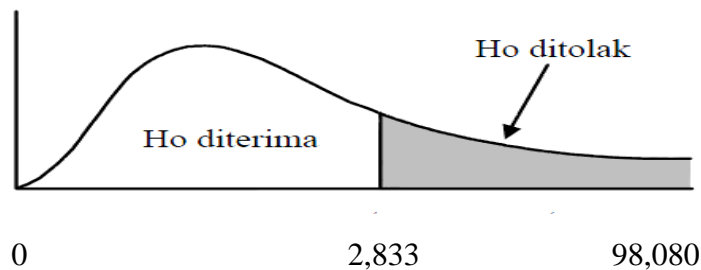
**Tabel 4.20 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.375	3	94.792	98.080	.000 <sup>b</sup>
	Residual	39.625	41	.966		
	Total	324.000	44			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan gambar 4.20 hasil uji signifikan simultan (Uji-F), dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 98,080 dengan signifikansi 0,000. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $98,080 > 2,833$ ) dan  $sig$  atau  $p$ -value  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa secara bersama-sama

terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja. Hasil ini juga menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan perubahan-perubahan pada variabel kinerja.



**Gambar 4.5 Kriteria Uji-f**

#### 4.2.1.7. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa baik model regresi cocok dengan data yang diamati.

**Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 <sup>a</sup>	.878	.869	.983	2.019
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1					
b. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.21 hasil uji koefisien determinasi di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,937 yang berarti terdapat hubungan yang nyata dalam kategori sangat tinggi (berada di antara interval 0,80 – 0,99) antara lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja dengan kinerja.

Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,878 yang berarti variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja mampu

menjelaskan perubahan-perubahan pada variabel kinerja sebesar 87,8% sedangkan sisanya sebesar 12,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **4.2.2 Pembahasan**

### **4.2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ditunjukkan dalam hasil uji signifikansi parsial (Uji-t) di mana pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,385 dan signifikansi 0,000. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,385 > 2.015$ ) dan  $sig$   $0,000 < 0,05$  maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Yang artinya pencahayaan yang cukup, pemilihan warna yang tepat, udara ruangan yang bersih serta tidak adanya suara yang mengganggu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas. Menurut (Julita & Arianty, 2019) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat kerja.”

Oleh karenanya, penting bagi suatu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung kinerja. Perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja mereka nyaman, aman, dan mendukung bagi pegawai. Dalam lingkungan kerja yang baik, pegawai akan merasa lebih terinspirasi, lebih termotivasi dan lebih nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Julita & Arianty, 2019), (Bahagia et al., 2018), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja ditunjukkan dalam hasil uji signifikansi parsial (Uji-t) di mana pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,602 dan signifikansi 0,013. Karena  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2,602 \geq 2.015$ ) dan  $sig\ 0,013 \leq 0,05$  maka budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Yang artinya disiplin yang baik, keterbukaan informasi, saling menghargai dan kerja sama yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Budaya kerja merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota perusahaan. Budaya kerja dapat dianggap sebagai aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Suatu perusahaan dengan budaya kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan kinerja. Sedangkan budaya kerja yang negatif dapat mengurangi produktivitas, semangat kerja dan kinerja (Arianty, 2014).

Namun saat ini masih banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya aspek budaya kerja atau bahkan mengabaikan aspek ini. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan aspek budaya kerja dan berusaha menciptakan budaya kerja yang positif. Pelatihan dan pengembangan yang

difokuskan pada budaya kerja dapat membantu menciptakan budaya kerja yang positif, serta meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arianty, 2014), (Yusnandar et al., 2020), (Hasibuan, 2015), (Jufrizen, 2017), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Farisi, 2022) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.2.3 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja ditunjukkan dalam hasil uji signifikansi parsial (Uji-t) di mana pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,640 dan signifikansi 0,000. Karena  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $4,640 \geq 2.015$ ) dan  $sig\ 0,000 \leq 0,05$  maka semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Yang artinya dengan semangat kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivas, mengurangi absensi, laborn turn-over yang rendah serta berkurangnya kegelisahan.

Semangat kerja merupakan suasana kerja yang terdapat di dalam suatu perusahaan yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu maupun perusahaan secara keseluruhan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Semangat kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Ketika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja yang maksimal

dalam pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi memungkinkan seseorang untuk memiliki sikap positif terhadap suatu pekerjaan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama & Wardani, 2017), (Syuhada & Amelia, 2021), (Basri & Rauf, 2021) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja ditunjukkan dalam hasil uji signifikan simultan (Uji-f) di mana pengaruh variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 98,080 dengan signifikansi 0,000. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $98,080 > 2,833$ ) dan sig atau p-value  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja.

Ketiga faktor variabel tersebut memiliki pengaruh yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam membentuk kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, yang didukung oleh budaya kerja yang positif dan semangat kerja yang tinggi, dapat menciptakan kondisi yang optimal bagi pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, atau budaya kerja yang negatif dapat menghambat semangat kerja dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sangki et al., 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, pegawai akan merasa lebih termotivasi dan lebih nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai. Budaya kerja positif membentuk dasar etos kerja yang bersih, integritas dalam perilaku dan tanggung jawab dalam tindakan sehingga sangat penting dalam meningkatkan kinerja.
3. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai. Semangat kerja yang tinggi cenderung memiliki



motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

4. Secara simultan dapat diketahui bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diketahui, peneliti akan menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.
2. Penting bagi suatu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik serta harus memastikan bahwa lingkungan kerja mereka nyaman, aman, dan mendukung bagi pegawai.
3. Perusahaan perlu berusaha menciptakan budaya kerja yang positif. Pelatihan yang difokuskan pada budaya kerja dapat membantu menciptakan budaya kerja yang positif, serta meningkatkan kinerja.
4. Perusahaan perlu memperhatikan semangat kerja pegawai, semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kinerja individu dan tim, serta berdampak negatif pada produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Selama proses penelitian dan penulisan ini peneliti menemui beberapa hambatan yang terjadi sebagai berikut :

1. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya peneliti sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.
2. Keterbatasan pengetahuan dari peneliti dalam membuat dan menyusun skripsi ini.
3. Informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan pendapat langsung responden yang asli.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. UNIMED PRESS.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1, 100–105.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v1i1.76>
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Farisi, S. (2022). Antecedent Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 190–203. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15329>
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 336–351.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Mediaterra.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. Center For Academic Publishing Services (CAPS).
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara

Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).

Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *SOROT: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21–29. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>

Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 99–110.

Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).

Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Prees.

Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera Medan. *INA-Rxiv Paper*, 195–205.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.

Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. LPU-UNAS.

Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. UMMPress.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>

- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Nurhadijah, N. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *EJournal Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 5476–5489.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Purnamasari, D. (2015). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, 3(8), 57–64.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 99–112.
- Refiza, R. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja. *Industrial Engineering Journal*, 5(2), 31–37.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sangki, R. Y., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2014). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal EMBA*, 2(3), 539–549.
- Sembiring, R., & Sofiyan, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Organisasi Di Perusahaan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(2), 208–213. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 8(2), 191–203.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.604>
- Sofyan, S., Jabbar, A., & Sunarti, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal MODERAT*, 5(1), 56–69.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>

## LAMPIRAN

### *Lampiran 1* *Kuesioner Penelitian*

Medan, September 2023

**Kepada Yth,**  
**Bapak/Ibu Pegawai**  
**PT. Pos Indonesia (Persero) Cab. Binjai**  
**Jln. Sutomo No.25 Pahlawan**  
**Di tempat**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Dengan hormat, terlebih dahulu izinkan saya memperkenalkan diri :

**Nama** : Reza Al Afan Syahrin  
**NPM** : 1905160407  
**Jurusan** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia  
**Perguruan Tinggi** : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kota Binjai** “. Bersama dengan ini saya mohon kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi jawaban dari daftar pernyataan kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi.

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian saya dan mengisi kuesioner ini. Kontribusi Bapak/Ibu sangat berarti bagi kemajuan penelitian skripsi saya. Semua informasi yang telah Bapak/Ibu berikan akan diolah dengan cermat dan dijaga kerahasiaannya. Sekali lagi, terima kasih banyak atas partisipasi dan bantuannya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Hormat Saya

Reza Al Afan Syahrin

### KUESIONER PENELITIAN

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kota Binjai**

#### **A. Identitas Responden**

1. No. Responden : \_\_\_\_\_
2. Usia : \_\_\_\_\_
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_

#### **B. Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah pernyataan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Mohon berikan jawaban dari masing-masing pernyataan yang tersedia dengan tanda (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
3. Adapun nilai/bobot dari jawaban tersebut sebagai berikut :

Simbol	Kategori	Nilai/Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

#### **C. Pernyataan Kuesioner**

##### **Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Pencahayaan</b>					
1.	Tingkat pencahayaan di tempat kerja mempengaruhi kemampuan saya untuk bekerja dengan efisien					
2.	Penerangan lampu di dalam kantor saya sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas					
	<b>Warna</b>					
3.	Warna ruangan kerja membuat saya merasa nyaman					
4.	Warna dinding di tempat kerja saya memengaruhi suasana hati dalam bekerja					



	<b>Udara</b>					
5.	Suhu udara yang sejuk di dalam kantor menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja					
6.	Kualitas udara di tempat kerja saya mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan					
	<b>Suara</b>					
7.	Lingkungan kerja saya jauh dari kebisingan kendaraan umum					
8.	Suara yang berisik mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja					

### Variabel Budaya Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Disiplin</b>					
1.	Saya mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan					
2.	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu					
	<b>Keterbukaan</b>					
3.	Saya mengungkapkan pendapat secara langsung					
4.	Saya mengakui kesalahan apabila melakukan suatu pelanggaran					
	<b>Saling Menghargai</b>					
5.	Saya menghormati pendapat orang lain					
6.	Saya bersikap hormat terhadap sesama pegawai					
	<b>Kerja Sama</b>					
7.	Saya mampu bekerja sama dengan baik					
8.	Saya bertanggung jawab dalam mengerjakan bagian tugas dalam tim					

### Variabel Semangat Kerja (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Produktivitas Yang Meningkat</b>					
1.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
2.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
	<b>Absensi Rendah</b>					
3.	Saya jarang absen dari pekerjaan					
4.	Saya memberikan keterangan yang jelas apabila izin					
	<b>Labour Turn-Over Yang Menurun</b>					
5.	Saya senang bekerja di perusahaan ini					
6.	Saya merasa suasana kerja di perusahaan sangat harmonis					
	<b>Berkurangnya Kegelisahan</b>					
7.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini					
8.	Saya tidak pernah mengeluh dalam bekerja					

**Variabel Kinerja (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai standar					
2.	Saya selalu memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
3.	Saya mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan					
4.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai target di perusahaan					
	<b>Tingkat Kepercayaan</b>					
5.	Saya percaya perusahaan akan memberikan jenjang karir yang bagus					
6.	Saya percaya bahwa bekerja di perusahaan menjamin masa depan					
	<b>Sikap</b>					
7.	Saya akan menolak segala Gratifikasi					
8.	Saya akan bekerja dengan jujur					

**Lampiran 2 Identitas Responden**

No. Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
1	2	2	1
2	1	1	1
3	3	2	4
4	2	1	3
5	2	1	3
6	2	2	2
7	2	1	1
8	1	1	3
9	1	1	2
10	2	2	3
11	1	1	2
12	2	2	1
13	2	2	4
14	1	1	2
15	3	2	3
16	1	1	2

17	3	1	4
18	1	1	3
19	1	1	3
20	2	2	1
21	2	1	3
22	2	2	1
23	1	2	3
24	2	1	3
25	1	2	3
26	2	1	2
27	2	1	3
28	2	2	4
29	1	2	2
30	2	1	1
31	1	2	3
32	2	1	2
33	3	2	3
34	2	1	2
35	2	2	3
36	1	1	3
37	3	1	1
38	1	2	3
39	1	1	2
40	2	2	3
41	2	1	1
42	3	2	3
43	2	2	3
44	1	1	3
45	3	2	3

**Lampiran 3 Jawaban Responden**

Lingkungan Kerja (X1)								Total	Budaya Kerja X2								Total	Semangat Kerja X3								Total	Kinerja Y								Total																					
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8																						
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																	
2	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	1	1	1	1	1	1	1									
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4							
5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	

4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	0	4	4	4	4	4	3	4	3	3	0	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2		
5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	6	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	
4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	8	4	4	4	5	5	5	4	5	3	6	4	5	5	5	5	4	5	4	3	7	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	7	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	7	4	5	5	5	5	4	5	4	3	7	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	8	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	
5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	6	5	5	4	5	5	5	5	5	3	9	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	9	5	5	4	5	5	5	5	5	3	9	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	8	
5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	6	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	6	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5		
4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4		
5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3		
4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	7	5	4	5	5	5	5	4	5	3	8	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2		
5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	7	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	3	7	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3			
5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	7	4	5	4	5	5	4	4	5	3	6	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	6			

4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	7	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3			
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	8	
4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	2	
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	2			
4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	
4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	2		
5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	

### Lampiran 4 Usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20 - 30	16	35.6	35.6	35.6
	31 - 40	22	48.9	48.9	84.4
	41 - 50	7	15.6	15.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Lampiran 5 Jenis Kelamin**

		<b>Jenis Kelamin</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	24	53.3	53.3	53.3
	Perempuan	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Lampiran 6 Pendidikan Terakhir**

		<b>Pendidikan Terakhir</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	9	20.0	20.0	20.0
	D3	10	22.2	22.2	42.2
	S1	22	48.9	48.9	91.1
	S2	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Lampiran 7 Distribusi Jawaban Responden****X1.1**

		<b>X1.1</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.4	4.4	4.4
	S	30	66.7	66.7	71.1
	SS	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1.2**

		<b>X1.2</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.4	4.4	4.4
	S	30	66.7	66.7	71.1

	SS	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	71.1	71.1	71.1
	SS	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	34	75.6	75.6	77.8
	SS	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	29	64.4	64.4	66.7
	SS	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.4	4.4	4.4
	S	27	60.0	60.0	64.4
	SS	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	32	71.1	71.1	73.3
	SS	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	27	60.0	60.0	62.2
	SS	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	28	62.2	62.2	62.2
	SS	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	29	64.4	64.4	66.7
	SS	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.7	6.7	6.7
	S	39	86.7	86.7	93.3
	SS	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2.4**



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	29	64.4	64.4	66.7
	SS	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	26	57.8	57.8	60.0
	SS	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	29	64.4	64.4	66.7
	SS	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.7	6.7	6.7
	S	38	84.4	84.4	91.1
	SS	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	68.9	68.9	68.9
	SS	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.7	6.7	6.7
	S	36	80.0	80.0	86.7
	SS	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	32	71.1	71.1	73.3
	SS	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	33	73.3	73.3	75.6
	SS	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	66.7	66.7	66.7
	SS	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	25	55.6	55.6	57.8
	SS	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.7	6.7	6.7
	S	40	88.9	88.9	95.6
	SS	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.2	2.2	2.2
	S	24	53.3	53.3	55.6
	SS	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.4	4.4	4.4
	S	35	77.8	77.8	82.2
	SS	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.7	6.7	6.7
	S	36	80.0	80.0	86.7
	SS	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.7	6.7	6.7
	S	36	80.0	80.0	86.7
	SS	6	13.3	13.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.4	4.4	4.4
	S	27	60.0	60.0	64.4
	SS	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6.7	6.7	6.7
	S	37	82.2	82.2	88.9
	SS	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.4	4.4	4.4
	S	30	66.7	66.7	71.1
	SS	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.4	4.4	4.4
	S	27	60.0	60.0	64.4
	SS	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	46.7	46.7	46.7
	SS	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

## Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	57.8	57.8	57.8
	SS	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

*Lampiran 8 Hasil Uji Validitas*

## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.106	.171	.357 <sup>*</sup>	.132	.045	.294	.332 <sup>*</sup>	.484 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.486	.262	.016	.388	.771	.050	.026	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.106	1	.358 <sup>*</sup>	.169	.633 <sup>**</sup>	.353 <sup>*</sup>	.205	.413 <sup>**</sup>	.653 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.486		.016	.267	.000	.017	.176	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.171	.358 <sup>*</sup>	1	.152	.574 <sup>**</sup>	.530 <sup>**</sup>	.494 <sup>**</sup>	.223	.687 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.262	.016		.320	.000	.000	.001	.141	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.357 <sup>*</sup>	.169	.152	1	.019	.196	.287	.451 <sup>**</sup>	.510 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.016	.267	.320		.900	.196	.056	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.132	.633 <sup>**</sup>	.574 <sup>**</sup>	.019	1	.368 <sup>*</sup>	.418 <sup>**</sup>	.419 <sup>**</sup>	.712 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.388	.000	.000	.900		.013	.004	.004	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	.045	.353 <sup>*</sup>	.530 <sup>**</sup>	.196	.368 <sup>*</sup>	1	.386 <sup>**</sup>	.387 <sup>**</sup>	.658 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.771	.017	.000	.196	.013		.009	.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.7	Pearson Correlation	.294	.205	.494 <sup>**</sup>	.287	.418 <sup>**</sup>	.386 <sup>**</sup>	1	.185	.639 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.050	.176	.001	.056	.004	.009		.223	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.8	Pearson Correlation	.332 <sup>*</sup>	.413 <sup>**</sup>	.223	.451 <sup>**</sup>	.419 <sup>**</sup>	.387 <sup>**</sup>	.185	1	.686 <sup>**</sup>





	Sig. (2-tailed)	.287	.001	.000	.001	.000	.732		.136	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.8	Pearson Correlation	.289	.157	.070	.104	.240	.315 <sup>*</sup>	.226	1	.460 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.054	.302	.646	.496	.113	.035	.136		.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_X3	Pearson Correlation	.458 <sup>**</sup>	.689 <sup>**</sup>	.764 <sup>**</sup>	.696 <sup>**</sup>	.748 <sup>**</sup>	.473 <sup>**</sup>	.729 <sup>**</sup>	.460 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.659 <sup>**</sup>	.189	.344 <sup>*</sup>	.410 <sup>**</sup>	.280	.141	.278	.581 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.215	.021	.005	.063	.355	.064	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.2	Pearson Correlation	.659 <sup>**</sup>	1	.371 <sup>*</sup>	.583 <sup>**</sup>	.506 <sup>**</sup>	.280	.242	.380 <sup>*</sup>	.712 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.012	.000	.000	.063	.110	.010	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.3	Pearson Correlation	.189	.371 <sup>*</sup>	1	.421 <sup>**</sup>	.662 <sup>**</sup>	.560 <sup>**</sup>	.529 <sup>**</sup>	.334 <sup>*</sup>	.767 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.215	.012		.004	.000	.000	.000	.025	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.4	Pearson Correlation	.344 <sup>*</sup>	.583 <sup>**</sup>	.421 <sup>**</sup>	1	.254	.421 <sup>**</sup>	.312 <sup>*</sup>	.339 <sup>*</sup>	.652 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.004		.092	.004	.037	.023	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.5	Pearson Correlation	.410 <sup>**</sup>	.506 <sup>**</sup>	.662 <sup>**</sup>	.254	1	.430 <sup>**</sup>	.352 <sup>*</sup>	.289	.728 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.092		.003	.018	.054	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.6	Pearson Correlation	.280	.280	.560 <sup>**</sup>	.421 <sup>**</sup>	.430 <sup>**</sup>	1	.448 <sup>**</sup>	.334 <sup>*</sup>	.707 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.063	.063	.000	.004	.003		.002	.025	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.7	Pearson Correlation	.141	.242	.529 <sup>**</sup>	.312 <sup>*</sup>	.352 <sup>*</sup>	.448 <sup>**</sup>	1	.529 <sup>**</sup>	.664 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.355	.110	.000	.037	.018	.002		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.8	Pearson Correlation	.278	.380 <sup>*</sup>	.334 <sup>*</sup>	.339 <sup>*</sup>	.289	.334 <sup>*</sup>	.529 <sup>**</sup>	1	.637 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.064	.010	.025	.023	.054	.025	.000		.000



N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
Total_Y	Pearson Correlation	.581**	.712**	.767**	.652**	.728**	.707**	.664**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### *Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas*

#### **X1**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	8

#### **X2**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	8

#### **X3**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	8

#### **Y**

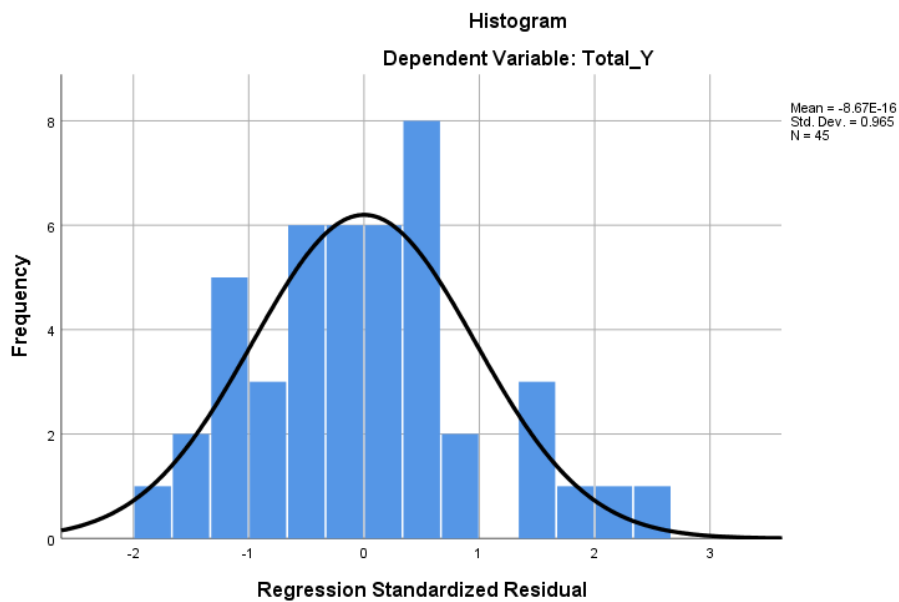
##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	8

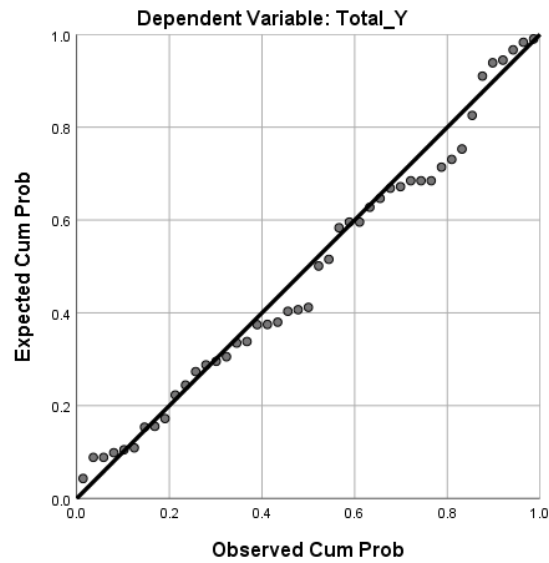
### *Lampiran 10 Uji Regresi Linear Berganda*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
				Beta
1	(Constant)	-4.005	2.231	
	Total_X1	.435	.099	.409
	Total_X2	.235	.090	.226
	Total_X3	.448	.097	.396

### *Lampiran 11 Hasil Uji Normalitas*



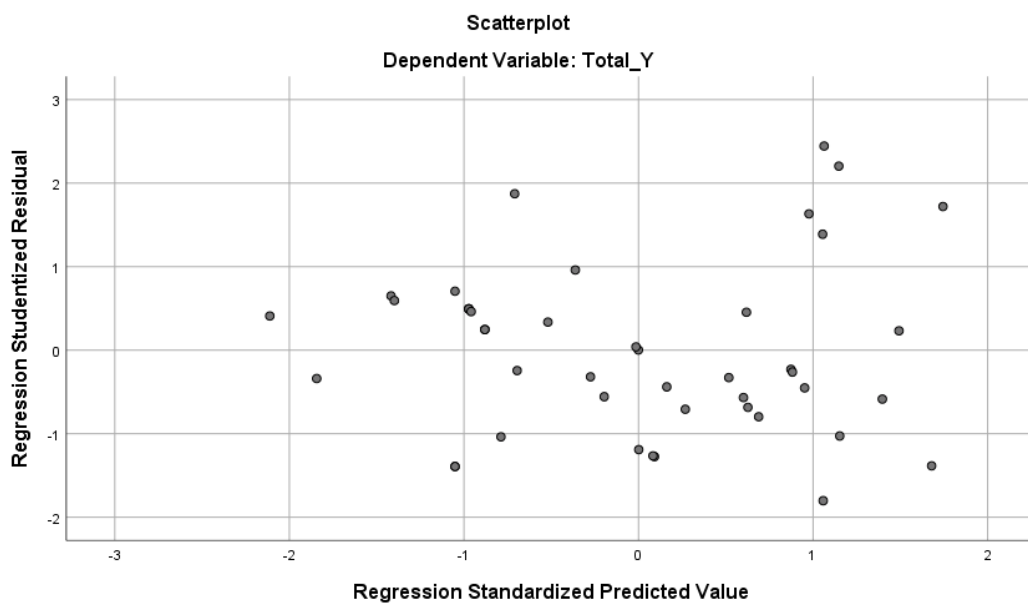
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Total_X1	.343 2.919
	Total_X2	.397 2.521
	Total_X3	.409 2.445

Lampiran 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



**Lampiran 14 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-4.005	2.231		-1.795	.080
	Total_X1	.435	.099	.409	4.385	.000
	Total_X2	.235	.090	.226	2.602	.013
	Total_X3	.448	.097	.396	4.640	.000

**Lampiran 15 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.375	3	94.792	98.080	.000 <sup>b</sup>
	Residual	39.625	41	.966		
	Total	324.000	44			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

**Lampiran 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 <sup>a</sup>	.878	.869	.983	2.019

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

**Lampiran 17 Distribusi Nilai R Tabel**

**Distribusi Nilai  $r_{tabel}$   
Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413

4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

*Lampiran 18 Distribusi T Tabel*

**Distribusi Nilai  $t_{\text{tabel}}$**

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653

12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

### Lampiran 19 Distribusi Nilai F Tabel

#### Distribution Nilai Tabel $F_{0,05}$ Degrees of freedom for Nominator

Degrees of freedom for Denominator or	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	$\infty$
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,3	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,5	9,2	9,1	9,0	8,9	8,8	8,8	8,8	8,7	8,7	8,7	8,6	8,6	8,6	8,5	8,5	8,5	8,5
4	7,7	6,9	6,5	6,3	6,2	6,1	6,0	6,0	6,0	5,9	5,9	5,8	5,8	5,7	5,7	5,7	5,6	5,6	5,6
5	6,6	5,7	5,4	5,1	5,0	4,9	4,8	4,8	4,7	4,7	4,6	4,6	4,5	4,5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,3

	1	9	1	9	5	5	8	2	7	4	8	2	6	3	0	6	3	0	7
6	5,9 9	5,1 4	4,7 6	4,5 3	4,3 9	4,2 8	4,2 1	4,1 5	4,1 0	4,0 6	4,0 0	3,9 4	3,8 7	3,8 4	3,8 1	3,7 7	3,7 4	3,7 0	3,6 7
7	5,5 9	4,7 4	4,3 5	4,1 2	3,9 7	3,8 7	3,7 9	3,7 3	3,6 8	3,6 4	3,5 7	3,5 1	3,4 4	3,4 1	3,3 8	3,3 4	3,3 0	3,2 7	3,2 3
8	5,3 2	4,4 6	4,0 7	3,8 4	4,6 9	3,5 8	3,5 0	3,4 4	3,3 9	3,3 5	3,2 8	3,2 2	3,1 5	3,1 2	3,0 8	3,0 4	3,0 1	2,9 7	2,9 3
9	5,1 2	4,2 6	3,8 6	3,6 3	3,4 8	3,3 7	3,2 9	3,2 3	3,1 8	3,1 4	3,0 7	3,0 1	2,9 4	2,9 0	2,8 6	2,8 3	2,7 9	2,7 5	2,7 1
10	4,9 6	4,1 0	3,7 1	3,4 8	3,3 3	3,2 2	3,1 4	3,0 7	3,0 2	2,9 8	2,9 1	2,8 5	2,7 7	2,7 4	2,7 0	2,6 6	2,6 2	2,5 8	2,5 4
11	4,8 4	3,9 8	3,5 9	3,3 6	3,2 0	3,0 9	3,0 1	2,9 5	2,9 0	2,8 7	2,7 9	2,7 2	2,6 5	2,6 1	2,5 7	2,5 3	2,4 9	2,4 5	2,4 0
12	4,7 5	3,8 9	3,4 9	3,2 6	3,1 1	3,0 0	2,9 1	2,8 5	2,8 0	2,7 5	2,6 9	2,6 2	2,5 4	2,5 1	2,4 7	2,4 3	2,3 8	2,3 4	2,3 0
13	4,6 7	3,8 1	3,4 1	3,1 3	3,0 3	2,9 2	2,8 3	2,7 7	2,7 1	2,6 7	2,6 0	2,5 3	2,4 6	2,4 2	2,3 8	2,3 4	2,3 0	2,2 5	2,2 1
14	4,6 0	3,7 4	3,3 4	3,1 1	2,9 6	2,8 5	2,7 6	2,7 0	2,6 5	2,6 0	2,5 3	2,4 6	2,3 9	2,3 5	2,3 1	2,2 7	2,2 2	2,1 8	2,1 3
15	4,5 4	3,6 8	3,2 9	3,0 6	2,9 0	2,7 9	2,7 1	2,6 4	2,6 9	2,5 4	2,4 8	2,4 0	2,3 3	2,3 9	2,2 5	2,2 0	2,2 6	2,1 1	2,0 7
16	4,4 9	3,6 3	3,2 4	3,0 1	2,8 5	2,7 4	2,6 6	2,5 9	2,5 4	2,4 9	2,4 2	2,3 5	2,2 8	2,2 4	2,1 9	2,1 5	2,0 1	2,0 6	2,0 1
17	4,4 5	3,5 9	3,2 0	2,9 6	2,8 1	2,7 0	2,6 5	2,5 9	2,4 5	2,4 9	2,3 8	2,3 1	2,2 3	2,2 9	2,1 5	2,1 0	2,0 6	2,0 1	1,9 6
18	4,4 1	3,5 5	3,1 6	2,9 3	2,7 7	2,6 6	2,5 8	2,5 1	2,4 6	2,4 1	2,3 4	2,2 7	2,1 9	2,1 5	2,1 1	2,0 6	2,0 2	1,9 7	1,9 2
19	4,3 8	3,5 2	3,1 3	2,9 0	2,7 4	2,6 3	2,5 4	2,4 8	2,4 2	2,3 8	2,3 1	2,2 3	2,1 6	2,1 0	2,0 7	2,0 3	1,9 8	1,9 3	1,8 8
20	4,3 5	3,4 9	3,1 0	2,8 7	2,7 1	2,6 0	2,5 1	2,4 5	2,3 9	2,3 5	2,2 8	2,2 0	2,1 2	2,0 8	2,0 4	1,9 9	1,9 5	1,9 0	1,8 4
21	4,3 2	3,4 7	3,0 7	2,8 4	2,6 8	2,5 7	2,4 9	2,4 2	2,3 7	2,3 2	2,2 5	2,1 8	2,1 0	2,0 5	2,0 1	1,9 6	1,9 2	1,8 7	1,8 1
22	4,3 0	3,4 4	3,0 5	2,8 2	2,6 6	2,5 5	2,4 6	2,4 0	2,3 4	2,3 0	2,2 3	2,1 5	2,0 7	2,0 3	1,9 8	1,9 4	1,8 9	1,8 4	1,7 8
23	4,2 8	3,4 2	3,0 3	2,8 0	2,6 4	2,5 3	2,4 4	2,3 7	2,3 2	2,2 7	2,2 0	2,1 3	2,0 5	2,0 1	1,9 6	1,9 1	1,8 6	1,8 1	1,7 6
24	4,2 6	3,4 0	3,0 1	2,7 8	2,6 2	2,5 1	2,4 2	2,3 6	2,3 0	2,2 5	2,1 8	2,1 1	2,0 3	1,9 8	1,9 4	1,8 9	1,8 4	1,7 9	1,7 3
25	4,2 4	3,3 9	2,9 9	2,7 6	2,6 0	2,4 9	2,4 0	2,3 4	2,2 8	2,2 4	2,1 6	2,0 9	2,0 1	1,9 6	1,9 2	1,8 7	1,8 2	1,7 7	1,7 1
30	4,1 7	3,3 2	2,9 2	2,6 9	2,5 3	2,4 2	2,3 3	2,2 7	2,2 1	2,1 6	2,0 9	2,0 1	1,9 3	1,8 9	1,8 4	1,7 9	1,7 4	1,6 8	1,6 2
40	4,0 8	3,2 3	2,8 4	2,6 1	2,4 5	2,3 4	2,2 5	2,1 8	2,1 2	2,0 8	2,0 0	1,9 2	1,8 4	1,7 9	1,7 4	1,6 9	1,6 4	1,5 8	1,5 1
50	4,0 8	3,1 8	2,7 9	2,5 6	2,4 0	2,2 9	2,2 0	2,1 3	2,0 7	2,0 2	1,9 5	1,8 7	1,7 8	1,7 4	1,6 9	1,6 3	1,5 6	1,5 0	1,4 1
60	4,0 0	3,1 5	2,7 6	2,5 3	2,3 7	2,2 5	2,1 7	2,1 0	2,0 4	1,9 9	1,9 2	1,8 4	1,7 5	1,7 0	1,6 5	1,5 9	1,5 3	1,4 7	1,3 9
100	3,9 4	3,0 9	2,7 0	2,4 6	2,3 0	2,1 9	2,1 0	2,0 3	1,9 7	1,9 2	1,8 5	1,8 0	1,6 8	1,6 3	1,5 7	1,5 1	1,4 6	1,4 0	1,2 8
120	3,9 2	3,0 7	2,6 8	2,4 5	2,2 9	2,1 8	2,0 9	2,0 2	1,9 6	1,9 1	1,8 3	1,7 5	1,6 6	1,6 1	1,5 5	1,5 0	1,4 3	1,3 5	1,2 2
∞	3,8 4	3,0 0	2,6 0	2,3 7	2,2 1	2,1 0	2,0 1	1,9 4	1,8 8	1,8 3	1,7 5	1,6 7	1,5 7	1,5 2	1,4 6	1,3 9	1,3 2	1,2 2	1,0 0

*Lampiran 20 Permohonan Judul*





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 3162/JDI./SKR/MAN/FEB/UMSU/22/2/2023

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 22/2/2023

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Reza Al Afan Syahrin  
NPM : 1905160407  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah :
1. - Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan pegawai tidak nyaman dan tidak produktif dalam bekerja serta mempengaruhi kinerja.  
- Budaya kerja yang kurang baik dapat menyebabkan pegawai tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.  
- Semangat kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.
  2. - Kurangnya motivasi dapat mengurangi loyalitas pegawai, keinginan untuk tetap bekerja di organisasi.  
- Ketidakepuasan kerja dapat mengurangi loyalitas pegawai, keinginan untuk tetap bekerja di organisasi.  
- Kepemimpinan yang buruk dari atasan dapat mengurangi loyalitas pegawai.
  3. - Kurangnya arahan dan umpan balik dari manajemen dapat membuat pegawai tidak yakin tentang tugas yang diberikan.  
- Jika pelatihan yang diberikan tidak memadai, pegawai mungkin tidak dapat menjalankan tugas mereka secara efektif dan hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja.  
- Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berdampak buruk pada kesejahteraan pegawai dan produktivitas kerja mereka.

- Rencana Judul :
1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
  2. Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai
  3. Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pos Indonesia Cabang Kota Binjai

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Reza Al Afan Syahrin)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Muktiar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 3162/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/2/2023

Nama Mahasiswa : Reza Al Afan Syahrin  
 NPM : 1905160407  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
 Tanggal Pengajuan Judul : 22/2/2023  
 Nama Dosen Pembimbing<sup>1)</sup> : Susi Hendayani, SE., M.M. 16/2/2023  
 Judul Disetujui<sup>2)</sup> : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disahkan oleh:  
Ketua-Program Studi Manajemen

(Jusman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 23 Februari 2023.

Dosen Pembimbing

(.....)

**Keterangan**

<sup>1)</sup> Ditanda-tangani oleh Ketua-Program Studi

<sup>2)</sup> Ditanda-tangani oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prode dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah file ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1996 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2023 Medan, 17 Muharram 1445H  
Lampiran : 04 Agustus 2023 M  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Pos Indonesia (Persero) Cab.Binjai**  
**Jln.Sutomo No.25 Pablawan**  
**Di tempat**

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah

Nama : Reza Al Afan Syarin  
Npm : 1905160407  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai..

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr Wb



Dekan

**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1 Pertegeal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/RI/2013  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1996 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2023**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 8/4/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Reza Al Afan Syarin  
**N P M** : 1905160407  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**Dosen Pembimbing** : Susi Handayani, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 04 Agustus 2024**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 17 Muharram 1445H  
 04 Agustus 2023 M



Dekan  
**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
 NIDN: 0109086502

**Tembusan :**  
 1. Pertinggal.





**POS INDONESIA**



Nomor : 163/Umum/SDM/0823  
 Lampiran : -  
 Perihal : Balasan Izin Riset

Binjai, 11 Agustus 2023

Kepada Yth:  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan  
 Bisnis

Universitas Muhammadiyah  
 Sumatera Utara

Di -

Tempat

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1996/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 04 Agustus 2023 perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan dengan hal tersebut dengan ini kami beritahukan kepada Bapak/Ibu bahwa kami menerima dan memberikan izin riset kepada Mahasiswa/I atas nama :

No.	Nama Mahasiswa/I	NPM	Jurusan
1.	Reza Al Afan Syarin	1905160407	Manajemen

Dengan ketentuan selama melaksanakan riset harus mematuhi semua peraturan yang ada dan memberikan laporan hasil riset tersebut apabila telah selesai.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An. Executive Manager

Supervisor Administrasi dan Umum

Ahmad Halim Lubis

Nippos. 991419212

PT POS INDONESIA (PERSERO)  
 KANTOR POS BINJAI 20700  
 Jl. Sutomo No. 25 Binjai 20711  
 Telp. 061-8626513



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kantor Mukhlis Hani No. 3 Medan, Teln. 061-6624567, Kode Pos 20238

#### BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Reza Al Afan Syahrin  
NPM : 1905160407  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, S.E., M.M.  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang - Perbaiki identifikasi masalah	1/8-23	
Bab 2	- Tambahkan teori - Perbaiki sumber dan kerangka konsep	2/8-23	
Bab 3	- Perbaiki populasi	3/8-23	
Daftar Pustaka	- Mendelexy	10/8-23	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	-		
Persetujuan Seminar Proposal	- Acc	16/8-23	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Agustus 2023  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Susi Handayani, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Jumat, 25 Agustus 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Reza Al Afan Syahrin  
N .P.M. : 1905160407  
Tempat / Tgl.Lahir : Kwala Bingai, 07 April 2002  
Alamat Rumah : Jl. Proklamasi No. 27 Stabat  
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Sumber latar belakang, Tujuan Analisis.....
Bab II	Teori keinsida dan faktor yang mempengaruhi.....
Bab III	Definisi Operasional dan Judul Analisis.....
Lainnya	.....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 25 Agustus 2023

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Susi Handayani, S.E., M.M.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pemanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624587 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL


Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 25 Agustus 2023** menerangkan bahwa:


Nama : Reza Al Afan Syahrin  
N .P.M. : 1905160407  
Tempat / Tgl.Lahir : Kwala Bingai, 07 April 2002  
Alamat Rumah : Jl. Proklamasi No. 27 Stabat  
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai


Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Susi Handayani, S.E, M.M.*


Medan, Jumat, 25 Agustus 2023

TIM SEMINAR

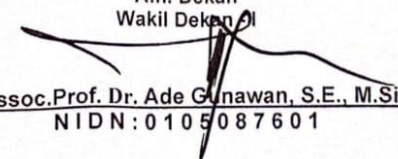
Ketua  
  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris  
  
Assoc. Prof. Dr. Jurizen, SE., M.Si.

Pembimbing  
  
Susi Handayani, S.E, M.M.

Pembanding  
  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan I

  
Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN : 0105087601





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PELUHAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/BR/AN-PT/Akred/PT/30/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 211 /AI 3-AU/UMSU-05/F/2024  
 Lamp. : -  
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**  
 Medan, 19 Rajab 1445 H  
 31 Januari 2024 M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 PT.Pos Indonesia (Persero) Cab.Binjai  
 Di  
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Reza Al Afan Syarin**  
 N P M : **1905160407**  
 Semester : **X (Eks)**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Binjai.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan  
  
**Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**  
 NIDN : 0109086502

Tembusan :  
 1. Pertinggal



Dipindai dengan CamScanner

*Lampiran 29 Surat Balasan Menyelesaikan Riset*



**SURAT KETERANGAN SELESAI RISET/PENELITIAN**

Nomor : 09/Umum/SDM/0224

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Kasih Amalia  
 Nippos : 995489129  
 Jabatan : Supervisor Administrasi dan Umum

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Reza Al Afan Syarin  
 NPM : 1905160407  
 Jenjang Pendidikan : Strata 1  
 Program Studi : Ekonomi dan Bisnis  
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara

Telah selesai melakukan penelitian di lingkungan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Binjai 20700 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS Indonesia (PERSERO) CABANG KOTA BINJAI**”.


Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Binjai, 07 Februari 2024

Mengetahui  
 Executive Manager

Dibuat Oleh  
 Supervisor Administrasi dan Umum

  
**RUSMAN**  
 Nippos. 972323314

  
**Sri Kasih Amalia**  
 Nippos. 995489129

PT POS INDONESIA (PERSERO)

 Dipindai dengan CamScanner

***Lampiran 30 Daftar Riwayat Hidup***

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****1. Data Pribadi**

Nama : Reza Al Afan Syahrin  
NPM : 1905160407  
Tempat dan Tanggal Lahir : Kwala Bingai, 07 April 2002  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara  
Alamat : Jln. Proklamasi Stabat  
No. Telephone : 082243452553  
Email : rezaalafan04@gmail.com

**2. Data Orang Tua**

Nama Ayah : Lilik Yudi Hartono  
Pekerjaan : Wirausaha  
Nama Ibu : Erna Suwita  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Jln. Proklamasi Stabat  
No. Telephone : 081263697194  
Email : lilikyudihartono@gmail.com

**3. Data Pendidikan Formal**

Sekolah Dasar : SD Cahaya Kasih Stabat  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 1 Stabat  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 1 Stabat  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Februari 2024

(Reza Al Afan Syahrin)