

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PT POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Di ajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : M. AZHAR NASUTION
NPM : 1805160122
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 28 Maret 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : M. AZHAR NASUTION
NPM : 1805160122
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN

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

Penguji II


NEL ARIANTY, S.E., M.M.


WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Pembimbing


SRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


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


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





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 SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : M. AZHAR NASUTION
N.P.M : 1805160122
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 05 Maret 2024

Pembimbing Skripsi


ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E, M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M. Azhar Nasution
NPM : 1805160122
Dosen Pembimbing : Asrizal Efendy Nasution, S.E, M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Fenomena belum terlihat - Identifikasi masalah diperbaiki - Tujuan disesuaikan dgn rumusan masalah	13/06-23	P
Bab 2	- Sistematika penelitian diteliti: paragraf UMSU - Setiap sub judul minimal 2 sub bab - hipotesis & disesuaikan dgn rumusan masalah	14/07-23	P
Bab 3	- Deskripsi operasional menggunakan simbol bulat - populasi dan sampel diperjelas	20/07-23	P
Bab 4	- Identitas responden ditambahkan 1 pertanyaan lagi - Hasil oleh data diperbaiki - Pembahasan disesuaikan dgn hasil oleh data dan paragraf	20/07-24	P
Bab 5	- Kesimpulan & disesuaikan dgn rumusan masalah - Saran disesuaikan dgn hasil penelitian yg ada.	25/07-24	P
Daftar Pustaka	- Garis dan mendefinisikan - Kutip jurnal dosen FEB UMSU minimal 6	28/07-24	P
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC	05/03-24	P

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 05 Maret 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E, M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : M. Azhar Nasution
NPM : 1805160122
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Di PT Pos Indonesia (Persero) Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2023

Pembuat Pernyataan



M. Azhar Nasution

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN

M. Azhar Nasution

Program Studi Manajemen

Email azharnst26@gmail.com

Kinerja pegawai yang menurun merupakan masalah penting dan mendesak untuk segera diselesaikan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana kita mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusia tersebut serta memberikan umpan balik yang dapat mendorong peningkatan kedisiplinannya, sehingga kinerja pegawai meningkat pula. Penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu karena kurangnya motivasi dan kurang mendukungnya lingkungan dalam perusahaan sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman, misalnya pemberian upah yang dinilai kurang layak, insentif yang tidak terarah, serta fasilitas yang dipandang tidak memadai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan secara simultan terhadap kinerja pegawai pt pos indonesia. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel sensus karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pt pos indonesia (persero) medan. Ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear berganda yaitu: $y = 22,481 + 0,178x_1 - 0,036 x_2 + 0,135x_3 + 2,585$. Hal ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sedangkan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kinerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN

M. Azhar Nasution

Management Study Program

Email azharnst26@gmail.com

Decreased employee performance is an important and urgent problem that needs to be resolved immediately. This is related to how we manage and utilize human resources and provide feedback that can encourage increased discipline, so that employee performance also increases. The cause of a decrease in employee performance is due to a lack of motivation and a less supportive environment within the company which makes employees feel uncomfortable, for example giving wages that are deemed inadequate, incentives that are not targeted, and facilities that are deemed inadequate. The aim of this research is to analyze the influence of work discipline, work motivation and the environment simultaneously on the performance of PT Pos Indonesia employees. The research approach used in this research is quantitative, quantitative research aims to determine the relationship between two or more variables. With this research, a theory will be built which functions to explain, predict and control a phenomenon. Truly represents a picture of the real population. The sampling technique in this research is the census sample method because the population is no more than 100 people. So the number of samples in this research was 50 employees. The results of this research show that motivation, work discipline and the work environment have a significant effect together (simultaneously) on the performance of PT Pos Indonesia (Persero) Medan employees. It is shown from the results of multiple linear regression analysis, namely: $y = 22.481 + 0.178x_1 - 0.036x_2 + 0.135x_3 + 2.585$. This proves that work discipline and work environment variables have a positive influence on performance, while work motivation variables have a negative influence on performance.

Keywords: Performance, Work Discipline, Work Motivation, Work Environment

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wa rahmatullahi Wa barakatuh

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia, kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan program S1 program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun bahasa, oleh karena itu penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan”** Selama masa penyelesaian skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta Doa yang tidak henti-hentinya dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Muhammad Alamsyah Nasution dan Ibunda Fitria Siregar yang telah memberikan cuharan kasih sayang serta Doa, dukungan dan motivasi kepada penulis sehingga penulis mempunyai semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. H. Januri, S.E.,M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan SE,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Asrizal Efendy Nasution, S.E.,M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluuh staff pegawai Fakultasn Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi.

10. Bapak/Ibu Pimpinan PT POS Indonesia Cabang Medan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan iin untuk melakukan riset.

11. Kepada para sahabat-sahabat yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan khususnya teman-teman Kelas Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang banyak membantu dan memberi motivasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran yang berguna dan bersifat membangun untuk kelengkapan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan dimasa-masa yang akan datang .

Medan, Maret 2024
Penulis

M. Azhar Nasution
NPM. 1805160122

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3 Pentingnya Kinerja Pegawai	12
2.1.1.4 Aspek Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai	16
2.1.2 Disiplin Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	18
2.1.2.2 Sangsi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	19
2.1.2.3 Jenis Disiplin Kerja	20
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.1.3 Motivasi Kerja	24
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	24
2.1.3.2 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja	26
2.1.3.3 Jenis Motivasi Kerja.....	28
2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	28
2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja	31
2.1.4 Lingkungan Kerja	33
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	33
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja....	35
2.1.4.3 Jenis Lingkungan Kerja	36
2.1.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja	38
2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja	39
2.2 Kerangka Konseptual	42
2.3 Hipotesis	46

BAB 3	METODE PENELITIAN.....	47
	3.1 Pendekatan Penelitian	47
	3.2 Defenisi Operasional	47
	3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	49
	3.4 Populasi dan Sampel.....	50
	3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	51
	3.6 Skala Pengukuran Variabel	51
	3.7 Teknik Analisis Data	52
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	63
	4.1 Deskripsi umum objek penelitian	63
	4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian	63
	4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	64
	4.2 Analisis Data	68
	4.2.1 Analisis Kuantitatif	68
	4.2.2 Analisis Deskripsi	68
	4.2.2.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	69
	4.2.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	70
	4.2.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	72
	4.2.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	73
	4.3 Analisis Hasil Penelitian	74
	4.3.1 Uji Validitas	74
	4.3.2 Uji Reliabilitas	77
	4.4 Uji Asumsi Klasik	78
	4.4.1 Uji Normalitas	78
	4.4.2 Uji Multikolinearitas	80
	4.4.3 Uji Heterokedastisitas	81
	4.5 Teknik Analisis	83
	4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	83
	4.5.2 Pengujian Hipotesis	84
	4.6 Pembahasan	86
BAB 5	PENUTUP	93
	5.1 Kesimpulan	83
	5.2 Saran	94
	5.3 Keterbatasan Penelitian	95
DAFTAR PUSTAKA		97

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pertumbuhan Pendapatan Usaha PT Pos Indonesia	4
Tabel 1.2	TOP BRAND INDEX Jasa Kurir di Indonesia 2023	6
Table 3.1	Operasional Variabel	47
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 3.3	Daftar Populasi dan Sampel Penelitian	49
Tabel 3.4	Instrumen Skala Likert	51
Tabel 3.5	Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	61
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	67
Tabel 4.4	Kriteria Pengukuran Tanggapan Responden.....	68
Tabel 4.5	Penilaian Responden Mengenai Disiplin Kerja	68
Tabel 4.6	Penilaian Responden Mengenai Motivasi Kerja	70
Tabel 4.7	Penilaian Responden Mengenai Lingkungan Kerja	72
Tabel 4.8	Penilaian Responden Mengenai Kinerja Pegawai.....	73
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	74
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	75
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	76
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	76
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas.....	78
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinearitas	81
Tabel 4.16	Hasil Uji Heterokedastisitas	82
Tabel 4.17	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	83
Tabel 4.18	Hasil Uji F	85
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	45
------------	---------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Sebagaimana Handoko (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam kantor meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi atau kantor (Jaya, Sudibya, & Sudharma, 2017) .

Seiring dengan majunya teknologi dan pertumbuhan ekonomi yang ada, dan banyaknya usaha yang bermunculan terutama pada bidang logistik atau pengiriman barang. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang bisa mendorong karyawannya untuk mengasah kemampuannya dengan maksimal yaitu dengan cara pemberian motivasi pada karyawan, meningkatkan dan mengevaluasi kedisiplinan, membangun lingkungan kerja yang positif serta giat untuk memberikan semangat pada karyawan secara rutin.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja

yang padanannya dalam bahasa Inggris performance. Istilah performance sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009).

Menurut Naim (2012) mengatakan bahwa, disiplin adalah kepatuhan untuk melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan seseorang untuk tunduk kepada keputusan, perintah, dan peraturan yang berlaku di suatu tempat. Disiplin yang melekat pada setiap individu terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan dan tingkah laku mereka. Disiplin itu sendiri memberikan dampak yaitu: Dampak positif antara lain : mencegah terjadinya pelanggaran, prestasi kerja karyawan dapat segera tercapai, menciptakan seseorang atau individu mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kepercayaan yang diberikan kepadanya, dan dapat segera tercapainya tujuan bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri. Sedangkan dampak negatifnya adalah adanya perasaan yang selalu terbebani pada setiap tindakan yang akan ia lakukan, memungkinkan semakin berkurangnya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, dan kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan bisa berkurang atau bahkan tidak ada.

Menurut Sutrisno (2017) Menyatakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi menjadi hal yang penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Rendahnya

kinerja pegawai di era yang semakin kompetitif ini masih menjadi masalah utama di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Syamsul, et. al, 2016). Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58 persen dari pegawai termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42 persen dari pegawai kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi (McCarthy, 2013). Kantor harus memperhatikan motivasi pegawai agar antara kantor dan pegawai dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Lingkungan kerja memengaruhi produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan sangat memengaruhi cara pandang dan cara bersikap seorang pegawai, dan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2003). Kantor menjadi suatu tempat lingkungan kerja berada menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada masa ini, problematika mengenai kurangnya kesadaran pegawai tentang kedisiplinan kerja menjadi akar permasalahan untuk produktivitas kerja

pegawai di setiap perusahaan. Apabila pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya apabila para karyawan kurang memiliki kesadaran yang tinggi maka semangat kerjanya juga tidak akan baik.

kinerja pegawai yang menurun merupakan masalah penting dan mendesak untuk segera diselesaikan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana kita mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusia tersebut serta memberikan umpan balik yang dapat mendorong peningkatan kedisiplinannya, sehingga kinerja pegawai meningkat pula. Penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu karena kurangnya motivasi dan kurang mendukungnya lingkungan dalam perusahaan sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman, misalnya pemberian upah yang dinilai kurang layak, insentif yang tidak terarah, serta fasilitas yang dipandang tidak memadai.

Berikut ini data pertumbuhan pendapatan PT POS Indonesia tahun 2017-2023:

Tabel 1.1 pertumbuhan pendapatan usaha PT POS Indonesia

Tahun	Pendapatan Usaha (Rp Miliar)
2017	4.328,50
2018	4.876,50
2019	4.971,46
2020	5.455,53
2021	4.418,94

Data dari laporan annual report tahun 2017, dan 2018 pendapatan Pos Indonesia terus mengalami kenaikan pendapatan dari 2017 ke 2018 sebesar 5,95% atau Rp.548 Milliar dan naik kembali dari 2018 ke 2019 sebesar 0,96 % atau Rp. 94,96 miliar dan naik kembali dari 2019 menuju 2020 sebesar 4,64%

atau Rp 484,03 Miliar namun pendapatan pos Indonesia mengalami penurunan pendapatan dari tahun 2020 ke 2021 sebesar 10,49 % atau 1.036,59 Miliar. tabel 1.1 diatas menunjukkan PT Pos Indonesia (Persero) Medan masih memiliki performa yang baik karena terus mengalami kenaikan pendapatan dari tahun 2017-2020 namun perusahaan tidak dapat mempertahankan eksistensi di tahun 2021 karena penurunan pendapatan yang terjadi sangat drastis yaitu sebesar 10,49%. Perusahaan berada dalam persaingan yang semakin ketat karena munculnya pihak swasta.

Tabel di atas menunjukkan tingkat persentase pertumbuhan pendapatan Kantor Pos Medan secara umum mengalami kenaikan namun pada tahun 2021 terjadi penurunan yang cukup drastis. Sesuai wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Manajer SDM, terjadinya hal seperti itu dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan serta kurangnya motivasi karyawan saat sedang melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja dapat memicu karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. tujuan dari perusahaan PT Pos Indonesia (Persero) Medan untuk memberikan layanan pos kepada masyarakat, dengan sistem yang sudah terintegrasi yang membuat masyarakat Indonesia loyal menggunakan PT. Pos Indonesia. Dan misi dari PT Pos Indonesia (Persero) Medan Menjadi Postal Operator, Penyedia Jasa Kurir, Logistik dan Keuangan Paling Kompetitif, dari tabel 1.1 dan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa performa PT. Pos Indonesia mengalami penurunan pada beberapa tahun belakangan ini.

Pada realitanya, Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai suatu kantor secara signifikan. Semangat kerja pegawai sangat tergantung pada

keadaan lingkungan kerja mereka. Tingkat Kinerja pegawai secara individu akan berbeda tergantung pada persepsi masing-masing pegawai akan pekerjaannya. Sangat penting memperhatikan komunikasi dan lingkungan kerja dalam kantor, karena komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pangondian (2011), kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kim (2009).

Tabel 1.2 TOP BRAND INDEX Jasa Kurir di Indonesia Tahun 2023

BRAND	TOP BRAND INDEX	RANKING
J&T EKSPRESS	33,30%	1
JNE EXPRESS	29,10%	2
TIKI	10,60%	3
POS INDONESIA	7,30%	4

Tak bisa dipungkiri juga bahwa terjadinya penurunan semangat kerja pegawai Kantor Pos Medan 20900 adalah dengan adanya pendatang baru dalam bisnis kurir, yaitu perusahaan kurir seperti Layanan SMS (Short Message Service) pada Ponsel, Tiki, JNE, Supra Express, Sriwijaya Express dan lain-lain. Pada pemain baru lebih memanfaatkan teknologi dan layanan yang lebih, dan bahkan harga yang murah yang memikat masyarakat. Dan cara yang harus dilakukan PT Pos Indonesia (Persero) Medan adalah berusaha menyaingi layanan jasa-jasa kurir yang lain, agar tidak manual seperti sekarang, memberikan harga yang terjangkau, serta tepat waktu dalam pengiriman.

Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja. Untuk menciptakan kinerja yang baik,

hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi kerja saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Alex S. Nitisemito (2010) juga mengatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kurangnya disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya:

1. Turunnya kinerja pegawai dalam bekerja hal ini dapat dilihat dari turunnya pendapatan usaha PT Pos Indonesia dan turunnya peringkat pada TOP BRAND INDEX.
2. Pegawai tidak bekerja secara efektif disebabkan karena kurangnya disiplin sehingga kinerja pegawai belum optimal.
3. Pegawai kurang mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.
4. Pegawai tidak termotivasi untuk bekerja mencapai hasil yang baik sehingga kinerja pegawai belum berjalan secara optimal.
5. Pegawai bekerja di lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga menyebabkan turunnya kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan latar identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka untuk fokus peneliti membatasi masalah hanya pada variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini dibatasi dengan sampel seluruh pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia.

1.4.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas bagi Universitas, sebagai perangsang para akademik untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama Universitas, dan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan sehingga lebih mementingkan kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, serta sebagai pedoman dalam meningkatkan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan.

c. Bagi Peneliti

Dalam penelelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan, melatih penulis berfikir secara kritis dalam memecahkan masalah, serta mampu menyelesaikan permasalahan dalam penelitian yang dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya

manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut (Simanjuntak, 2005) kinerja dipengaruhi oleh: 1) Kualitas dan kemampuan pegawai; 2) Sarana pendukung; dan 3) Supra sarana. Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2012) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya: 1) Faktor kemampuan (ability); dan 2) Faktor motivasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sarigih (2008), meliputi: motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik kerja, sistem kompensasi, tingkat stres, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-prilaku lainnya. Menurut Simamora (2005:15) bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologi (persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan (reward), struktur, desain pekerjaan (job design)).

2.1.1.3 Pentingnya Kinerja Pegawai

Menurut Tohardi (2015) ada beberapa alasan pentingnya kinerja pegawai bagi organisasi atau perusahaan.

- (1) Kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas,
- (2) Dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat,
- (3) Dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan,
- (4) Kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain,

- (5) Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Menurut Idayanti, Nurjannah, & Hamid (2013) Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

2.1.1.4 Aspek Kinerja Pegawai

Selanjutnya Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001) mengungkapkan aspek dalam kinerja adalah sebagai berikut :

- a. *Work of Quality* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta hasilnya kerjanya bermanfaat.
- b. *Promptness* yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c. *Inisiative* yaitu yang mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan

atau guru dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan..

- d. *Capability* yaitu yang berhubungan bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan dan bagaimana kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada.
- e. *Communication* yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada guru untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai atau guru dan atasan, yang juga akan dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Menurut Hasibuan (Mangkunegara, 2014) kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai hal :

- a. Kesetiaan, yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku pegawai yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari.
- b. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan demikian tidak hanya kemampuan dalam memanfaatkan

peralatan yang ada guna hasil yang lebih baik menjadi ukuran kinerja pegawai.

- c. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan padanya.
- d. Ketaatan dinilai dari kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan serta peraturan dinas yang berlaku, serta kesediaan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan.
- e. Kedisiplinan sejauhmana pegawai dapat mematuhi peraturanperaturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang telah ditentukan dan diberikan padanya. Disiplin dapat diartikan melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pegawai baik persetujuan tertulis, lisan dan berupa peraturan dan kebiasaan.
- f. Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- g. Kepemimpinan menilai kemampuan pegawai untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian yaitu menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

- i. Prakarsa dinilai dari kemampuan untuk berfikir orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.
- j. Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang pegawai yang menyelesaikan tugasnya yang diserahkan kepadanya dengan sebaiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan (Mangkunegara, 2014).

2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

- (1) Kualitas Kerja, Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- (2) Kuantitas, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja

karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

- (3) Ketepatan Waktu, Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- (4) Efektivitas, Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
- (5) Kemandirian, Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan

pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, 2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Jufrizen (2018) menyatakan dalam tulisannya bahwa Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan membantu meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

2.1.2.2 Sangsi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang dilakukan. Sehingga pelanggar tidak mengulangi kesalahan yang dilakukannya.

2) Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan.

3) Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua, muda, pria dan wanita tetapi diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. sehingga pemberian sanksi tersebut tidak memandang siapa orang tersebut dan sanksi bisa terus di terapkan dimana saja dan kapan saja.

Menurut (Rivai, 2015) ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan, yaitu: - Teguran lisan - Teguran tertulis - Pernyataan tidak puas secara tertulis
- b. Sanksi pelanggaran sedang, yaitu: - Penundaan kenaikan gaji - Penurunan gaji - Penundaan kenaikan pangkat
- c. Sanksi pelanggaran berat, yaitu: - Penurunan pangkat - Pembebasan dari jabatan - Pemberhentian dengan hormat - Pemecatan dengan tidak hormat

2.1.2.3 Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa jenis disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin preventif.

Disiplin preventif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Moekizat (2012) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1) *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya

merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

- 2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang *ekstrem command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Siswanto, 2017) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- 2) Teladan Pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin yang baik.

- 3) Ketaatan Dalam Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharapkan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi keamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Hasibuan (2017) faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan.

2) Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin.

3) Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai.

4) Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

Berdasarkan pendapat ahli diatas,maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam penelitian ini adalah frekuensi kehadiran, teladan pemimpin, ketaatan dalam standar, ketaatan pada peraturan, dan etika kerja

2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja:

- 1) Tata terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
- 2) Taat pada peraturan perusahaan, Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan sesuai jabatan, Tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan, aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut (Siswanto, 2017) indikator disiplin kerja :

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.

5) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk

mencapsemnai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Menurut motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Jufrizen (2018) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, danmemelihara perilaku manusia. Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2015:93) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut McCornick dalam Mangkunegara (2015:94) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer,karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Jufrizen (2021) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

2.1.3.2 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut (Aswan, 2014) prinsip dalam motivasi kerja :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2016) diantaranya yaitu:

2. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

3. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

5. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

6. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawannya, akan memotivasi kerja pegawai diharapkan oleh leader.

2.1.3.3 Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negative.

7. Motivasi positif

maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, kinerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorong nonmaterial : yang tidak dapat dilihat dengan uang.

2.1.3.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1. Faktor Intern, Factor intern dapat yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dapat dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern, Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untu perusahaan, kalau yang bersangkutan ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

Menurut Winardi (2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal:

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Menurut (Bangun, 2018) menyatakan bahwa dalam diri manusia terdapat hirarki dari lima kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan paling dasar pada orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makan, minuman, tempat tinggal. Dalam susunan organisasi kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja seperti fasilitas dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.
2. Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Kebutuhan akan rasa aman mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman dan perlindungan kerja.
3. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama.

4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan-kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab dan pujian atas kontribusi bagi organisasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang mendorong agar seseorang yang sesuai ambisinya yang mencakup pencapaian potensi dan pemenuhan diri.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2016) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Pasolong (2018) lingkungan kerja menjadi bagian penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat atau wadah tempat berlangsungnya segala aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman yang memungkinkan seluruh karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal (Nurul & Asrizal Nasution, 2021)

Menurut (Judge, 2017) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi.

Menurut (Rivai, 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhidirinya dalam menjalankantugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak

memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidasesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja (Maghfira & Nasution, 2022).

Menurut (Afandi, 2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah

5) Tersedianya sarana angkutan pegawai

Menurut (Sedarmayanti, 2016) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja;

- 1) Temperatur di Tempat Kerja;
- 2) Kelembaban di Tempat Kerja;
- 3) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja;
- 4) Kebisingan di Tempat Kerja;
- 5) Bau-bauan di Tempat Kerja;
- 6) Tata Warna di Tempat Kerja;
- 7) Dekorasi di Tempat Kerja;
- 8) Musik di Tempat Kerja; dan
- 9) Keamanan di Tempat Kerja.

2.1.4.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2016) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Lingkungan tempat kerjssssa/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sugito (2018) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut (Nitisemito, 2012) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.

Sedangkan menurut (Siswanto, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : ruang kerja, meja, kursi, dan sebagainya).

- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain). Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
- 2) Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ririn Prihatin (2011:27), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang; - Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen;
- Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi;

- Tingkat kompensasi pekerjaan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuanklaim;
- Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan;
- Rasio seleksi tenaga kerjanya lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

Manfaat lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2016) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya

lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antar Karyawan

Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

4. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

5. Suara Bising

Suara Bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

6. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai

lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

Menurut (Nitisemito, 2012) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesame rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan peminana yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018) kerangka konseptual merupakan penjelasan sementara gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan tentang hubungan antar variabel yakni variabel bebas dengan variabel terikat yang disusun dari berbagai teori yang telah diuraikan.s

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting,karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya,sebaliknya apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan,2009:193). Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan,prosedur,serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Kirana, et.al., (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaekek)” mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu,melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan,mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Hal ini juga diperkuat oleh hasil temuan Angga Pratama (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai” yang menyatakan bahwa

erdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Malayu (2015:23) "Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan". Motivasi memiliki beberapa indikator, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Veithzal dan Basri (2016:837) sebagai berikut, kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, kebutuhan mencapai prestasi tertinggi, kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan, kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama, kebutuhan untuk memberikan pengaruh, kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab, kebutuhan untuk memimpin dan bersaing. Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang pernah diteliti oleh Taufik Rachim (2014). Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

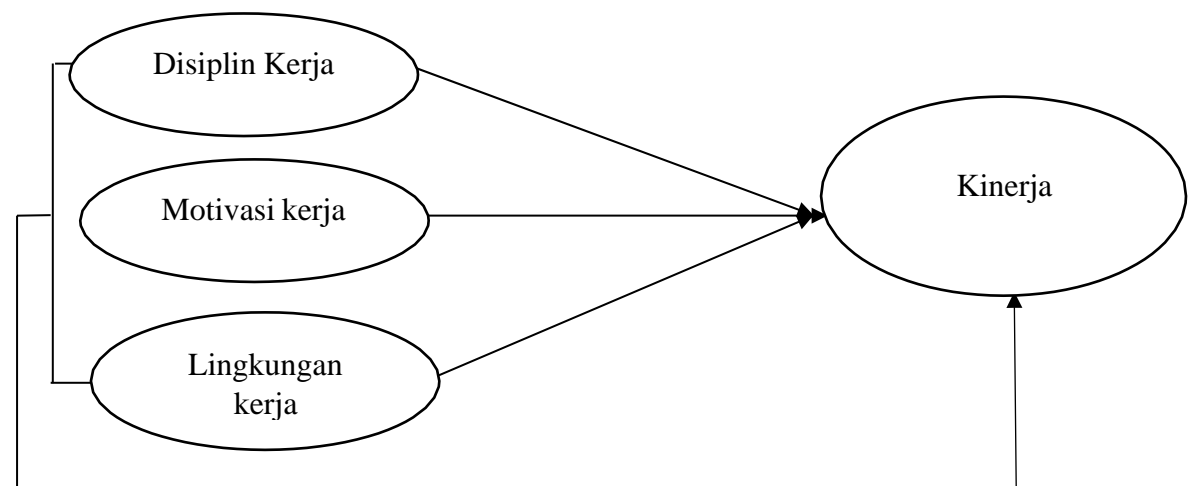
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Siagian, 2002:130).

Pernyataan diatas didukung oleh hasil penelitian Andi, et. al. (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba” penelitian tersebut menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan persentase sebesar 0,536 atau 53,6%. Juga didukung oleh hasil penelitian Nela Pima, et. al (2014) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)” penelitian ini mengemukakan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menjalankan disiplin dengan penuh tanggung jawab dalam tindakan kerja, pemberian reward sebagai bentuk motivasi kerja untuk karyawan yang berprestasi dan loyal dalam bekerja dan dibarengi dengan lingkungan kerja yang positif dan suportif, diyakini mampu memberikan hasil kerja atau kinerja yang baik bagi karyawan itu sendiri. Berdasarkan pada uraian fenomena yang ditemukan, permasalahan, teori, dan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2023)

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi et al., 2016). Adapun hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

- H1 : Diduga disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan?.
- H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan?
- H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan?.
- H4 : Diduga disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan?.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung atau numeric tertentu. (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, 2014). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka (Pakpahan, 2014).

3.2 Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian. Definisi operasional dijadikan pedoman untuk melaksanakan suatu penelitian atau pekerjaan tertentu (Widjono, 2007).

Didalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti yaitu Kinerja (Y), Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3). Berikut definisi operasional yang disajikan dalam bentuk tabel operasionalisasi variabel penelitian

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskriptif	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (M. Hasibuan, 2017)	Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian. (Robbins, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurutnnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. 2. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka pegawai dihindangi rasa malas untuk bekerja. 3. Suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi para pegawai untuk dapat bekerja dengan baik tanpa adanya hal-hal yang mengakibatkan pegawai menjadi tidak bergairah dan tidak bersemangat dalam bekerja. 4. Suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. 	Likert
	Disiplin Kerja (X ₁)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. (M. Hasibuan, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi 2. Ketaatan Pada Aturan 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis (Hasibuan M. , 2017) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja dilihat dari tingkat absensi pegawai. 2. Taat pada aturan yang berlaku menunjukkan pegawai yang disiplin. 3. Ketaatan pada standar kerja sebagai ukuran dan acuan dalam bekerja. 4. Pegawai yang disiplin akan waspada terhadap setiap kesalahan dalam bekerja. 5. Pegawai dapat bekerja dengan saling menjaga profesionalitas dan moralitas dalam bekerja 	Likert
2	Motivasi (X ₂)	merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (M. Hasibuan, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kompetensi 4. Kebutuhan akan kekuasaan (M. Hasibuan, 2017) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan. 2. dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain. 3. dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu. 4. dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi. 	Likert
2	Lingkungan Kerja (X ₃)	Suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan 2. Penerangan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu 	Likert

	terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. (Sedarmayanti, anajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan, 2016)	3. Fasilitas 4. Hubungan atasan dengan bawahan 5. Hubungan antar pegawai (Sedarmayanti, anajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan, 2016)	diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. 2. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. 3. Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. 4. Komunikasi yang baik antara atasan dalam menyelesaikan masalah dan menyampaikan instruksi 5. Komunikasi antar pegawai.	
--	---	---	--	--

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan yang beralamat di Jalan Bukit Barisan No.5 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari bulan agustus 2023 sampai dengan selesai. Uraian lengkap tentang jadwal penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

Aktivitas	Bulan/Tahun																							
	April 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				Oktober 2023				Nov '23	Des '23	Jan '23	Feb '23
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Pengajuan Judul																								
Penyusunan Skripsi																								
Pengajuan Skripsi																								
Perbaikan Skripsi																								
Seminar Skripsi																								
Pengumpulan Data																								
Pengolahan Data																								
Penyusunan Skripsi																								
Perbaikan Skripsi																								
Sidang Meja Hijau																								

Sumber : Penulis, 2024

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian. (Pakpahan, 2014). Berdasarkan pernyataan di atas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20900 yang terdiri dari 50 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah wakil-wakil dari populasi (Juliandi et al., 2015). Menurut (Rusiadi, 2014) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel sensus karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang. Sampel sensus ditentukan dengan menarik semua jumlah populasi menjadi sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai.

Tabel 3.3 Daftar Populasi dan Sampel Penelitian

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian SDM	3	3
2	Bagian pemasaran	5	5
3	Bagian keuangan	3	3
4	Bagian akuntansi	4	4
5	Bagian UPL	3	3
6	Bagian IT	4	4
7	Bagian BMS	25	25
8	Bagian Locket	3	3
Jumlah		50	50

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara sebagai berikut :

1. Angket (*kuisisioner*), yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun penulis untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan bila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi et al., 2015). Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui Arikunto (2016:34).
2. Wawancara (*interview*), yaitu percakapan langsung atau tidak langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit (Juliandi et al., 2015).
3. Pengamatan (*observasi*), yaitu suatu teknik pengumpulan data, dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan sumber data atau penelitian.
4. Pustaka yaitu melalui literatur buku. Kemudian dokumentasi yaitu sejarah ringkas, visi-misi struktur organisasi dan yang lainnya.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan

memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis. (Pakpahan, 2014).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber (Sugiyono, 2016)

3.8 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut (Sugiyono, 2016) adalah uji yang menunjukkan derajat ketepatan-ketepatan data yang sesungguhnya terjadi kepada obyek dengan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita akan mengkoreksi skor item dengan total-total item tersebut. Syarat minimal untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis= 0,30. Jadi, kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut (Sugiyono, 2016) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang akan digunakan untuk obyek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok genap. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak

reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60. pengujian reliabilitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut berikut:

- 1) Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner reliable
- 2) Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner tidak reliable

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residul yang didistribusi normal. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai ola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghozali (2017), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2016). Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (vif) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0,1, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0,1, artinya tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model

penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2016) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivarite. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y).

Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = konstanta

β_1 - β_3 = koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan. Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2016).

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

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X₁:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengujian X₂:

1. $H_a : \beta_2 = 0$, artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengujian X₃:

1. $H_a : \beta_3 = 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. $H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$.
2. Tolak H_0 (Terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ (jika t_{hitung} negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$.



Gambar 3.1
Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji Secara Parsial (Uji t)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut, (Sugiyono, 2017):

$$F_h = \frac{R^2(n - k)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independen)

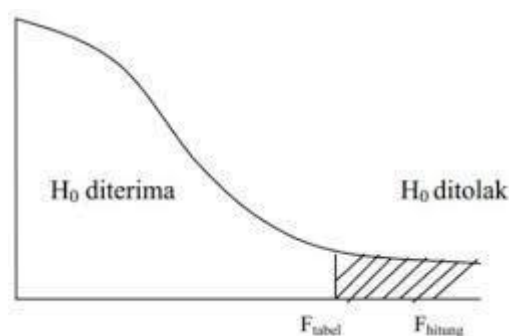
n = jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja (Y).

2. H_a : minimal 1 \neq 0, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.



Gambar 3.2
Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji F

5. Koefisien Determinasi (R^2)

(Sugiyono, 2016) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar

= -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2016)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran lokasi penelitian

PT. Pos Indonesia (persero) merupakan suatu perusahaan yang lapangan usahanya bergerak dalam bidang penyelenggaraan dan jasa pos, yang pos, yang terdiri dari Layanan Bisnis Komunikasi, Bisnis Logistik, dan Bisnis Keuangan. Layanan bisnis komunikasi berupa surt pos standar, surat kilat khusus, telegram, dan lain-lain. Layanan bisnis logistik berupa kiriman barang (paket pos), kargo, paket optima, dan point to point. Sedangkan bisnis keuangan berupa wesel pos, giro pos, cek pos, tabunganm pembayaran pesiunan, dan lain-lain.

PT Pos Indonesia bermula mempunyai sebutan nama yaitu jawatan PTT Republik Indonesua, yang terdiri secara resmi pada tanggal 27 September 2945 setelah dilakukan pengambilan alihan Kantor Pusat PTT di Bandung oleh Angkatan muda PTT (AMPTT) dari pemerintahan militer jepang. Dalam peristiwa tersebut gugur sekelompok pemuda anggota AMPTT dan tanggal tersebut menjadi tonggak sejarah berdirinya jawatan PTT Republik Indonesia dan diperingati setiap tahun sebagai Hari Bakti PTT dan yang kemudia menjadi Hari Bakti parpostel.

Pada tahun 1978 status Perusahaan Negara Pos dan Giro telah dibah menjadi Perusahaan Umum Pos dan Giro (Perum Pos dan Giro) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.9 tahun 1978. Hal ini berhubungan dengan terjadi perubahanperubahan dalam iklim usaha, maka status sebagai Perusahaan Umum(Perum) telah disempurnakan khususnya yang menyangkut tata cara

pembinaan dan pengawasan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.24 Tahun 1984.

PT. Pos Indonesia telah menghadapi pertumbuhan dunia usaha yang semakin marak dan penuh persaingan dengan diperlukan penyesuaian status badan usaha yang lebih fleksibel dan dinamis supaya mampu mengembangkan pelayanan jasa yang lebih baik. Kemudian pada tahun 1955 PT. Pos Indonesia telah mengalami perubahan status dari yang semula sebagai Perusahaan Umum (Perum) Pos dan Gido berubah menjadi PT. Pos Indonesia (Persero) yang dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.5 Tahun 1995 pada tanggal 5 Juni 1995.

Visi PT Pos Indonesia (Persero) “Menjadi pilihan utama layanan logistik dan jasa keuangan” to be the best choice for national logistics and financial service. Adapun Misi PT Pos Indonesia (Persero)

- Memberikan solusi layanan logistik e-commerce yang kompetitif
- Menjalankan fungsi designated operator secara personal dan kompetitif
- Memberikan solusi jasa layanan keuangan terintegrasi yang kompetitif dalam rangka mendukung financial inclusion berbasis digital.
- Memberikan solusi layanan dokumentasi dan otentikasi digital yang kompetitif

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden menjelaskan jawaban responden mengenai variabel penelitian yang telah dibahas sebelumnya secara teori, dengan menggunakan variabel bebas yaitu motivasi kerja, peraturan kerja dan lingkungan

kerja, serta variabel terikat berupa kinerja karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada karyawan PT POS Indonesia (PERSERO) Medan dengan sampel sebanyak 50 responden. Menyajikan data mengenai identitas responden bertujuan untuk mendapatkan gambaran status pribadi responden, meliputi: jenis kelamin, usia responden dan tingkat pendidikan tertinggi. Gambaran umum responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Dalam penelitian ini, responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Hal ini dilakukan karena jenis kelamin mempengaruhi tanggapan responden. Dalam bidang kerja jenis kelamin menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan karyawan. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase (%)
Laki-laki	30	60,00%
Perempuan	20	40,00%
Total	50	100,00%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat responden laki-laki sebanyak 30 orang (60,00%) dibandingkan responden perempuan yang hanya berjumlah 20 orang (40,00%). Hal ini menunjukkan bahwa proporsi peserta karyawan laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan karena sifat pekerjaan lapangan yang membutuhkan kekuatan fisik dan menjamin keselamatan.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Umur responden penelitian dapat diketahui dari hasil pengelompokan responden berdasarkan umur berikut ini :

Tabel 4.2 Responden berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1	< 20	2	4,00%
2	21-25	13	26,00%
3	26-30	17	34,00%
4	31-35	11	22,00%
5	36-40	7	14,00%
Total		50	100,00%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Pengelompokkan responden berdasarkan umur seperti yang sudah tertera di tabel diatas dan dari hasil yang ditemukan terlihat bahwa presentase paling tinggi yakni 34,00% berasal dari kelompok responden yang berumur 26-30 yang berjumlah 17 orang, adapun presentase paling kecil yakni 4,00% berasal dari kelompok responden yang berumur <20 tahun yang berjumlah 2 orang. Adapun data lainnya seperti kelompok responden yang berumur 36-40 tahun memiliki presentase 14,00% dengan jumlah 7 orang, kelompok responden yang berumur 31-35 memiliki presentase 22,00% dengan jumlah 11 orang, dan kelompok responden yang berumur 21-25 memiliki presentase 26,00% dengan jumlah 13 orang. Umur bisa menentukan tingkat kedewasaan seseorang sehingga hal ini bisa mempengaruhi dalam perilakunya dan cara pemikirannya.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sinambela (2012) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah responden	Presentase (%)
SMA	13	26,00%
SMK	8	16,00%
Sarjana	29	58,00%
Total	50	100,00%

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Latar belakang pendidikan responden adalah SMA, SMK dan Sarjana. Responden yang memiliki riwayat pendidikan sampai pada tingkat SMA berjumlah 13 orang atau 26,00%, responden yang memiliki riwayat pendidikan sampai pada tingkat SMK berjumlah 8 orang atau 16,00% dan responden yang memiliki riwayat pendidikan sampai tingkat sarjana berjumlah 29 orang atau 58,00%.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan waktu telah diberikan oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya pada PT POS Indonesia (PERSERO) Medan. Lama bekerja menjadikan seorang karyawan handal dalam melakukan tugas dalam mengolah informasi yang ada. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah responden	Presentase (%)
5-10	15	30,00%
11-15	12	24,00%
16-20	10	20,00%
21-25	5	10,00%
26-30	5	10,00%
30-35	3	6,00%

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden termuda masa kerjanya adalah 2 tahun dan terlama masa bekerjanya adalah 34 tahun. Dari data yang tersaji di atas mengindikasikan bahwa sebagian besar para responden karyawan PT POS Indonesia (PERSERO) Medan memiliki loyalitas yang tinggi untuk bekerja di instansi tersebut

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Kuantitatif

Berdasarkan riset yang dilakukan terhadap 50 responden melalui penyebaran kuesioner, setiap variabel memuat sejumlah item pertanyaan untuk mengetahui persepsi umum responden terhadap variabel yang diteliti yang akan didasarkan pada cakupan poin jawaban. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran terhadap orang yang diwawancarai dalam penelitian ini dan terutama mengenai variabel-variabelnya.

4.2.2 Analisis Deskripsi

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan. Seluruh variabel dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata. Penilaian distribusi data setiap variabel menggunakan rentang kriteria yang dihitung dengan persamaan:

$$\text{Nilai Interval} = \frac{\text{nilai batas tertinggi} - \text{nilai batas terendah}}{\text{total nilai yang digunakan}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil interval range maka dapat disusun kriteria hasil pengukuran konstruk dalam Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.5 kriteria pengukuran tanggapan responden

Nilai skor	Kriteria variabel
1,00-1,80	Sangat tidak setuju
1,80-2,60	Tidak setuju
2,60-3,40	Netral
3,40-4,20	Setuju
4,20-5,00	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono (2014)

Kriteria pengukuran tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan semakin baik tanggapan responden terhadap item maupun variabel tersebut.

4.2.2.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja mungkin akan berdampak pada kinerja karyawan saat memulai pekerjaan baru. Variabel disiplin kerja penelitian ini disesuaikan dengan menggunakan sembilan item pernyataan, sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut::

Tabel 4.6 Penilaian Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya datang tepat waktu saat bekerja.	4,12	Setuju
2	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	4,02	Setuju
3	Saya pernah datang terlambat dan mendapat teguran dari pimpinan	3,88	Setuju
4	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.	4	Setuju
5	Saya patuh pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.	3,82	Setuju
6	Saya bersikap sopan dalam bekerja.	3,72	Setuju
7	Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	3,78	Setuju
8	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan	3,6	Setuju

	yang berlaku		
9	Karyawan yang tidak menaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi.	3,78	Setuju
Total		3,85	

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

hasil perhitungan respon kuesioner responden pada variabel disiplin menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata penilaian sebesar 3,85 yang termasuk dalam kriteria tinggi atau baik. Dari 9 item pernyataan di atas terlihat bahwa indeks “berangkat kerja tepat waktu” memperoleh skor tertinggi yaitu rata-rata sebesar 4,12 dibandingkan indikator lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai masih disiplin dan menghargai ketepatan waktu. Hal ini mempengaruhi kinerja pegawai karena jika kedisiplinan baik maka kinerja pegawai juga akan baik.

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Pengukuran variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 10 item pernyataan sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.7 Penilaian Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Item pertanyaan	Mean	Kategori
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk dapat mengembangkan kreativitas dalam bekerja.	3,9	Setuju
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk dapat meningkatkan kemampuan saya	4,2	Setuju
3	Penghargaan dalam pekerjaan dapat	3,94	Setuju

	memotivasi untuk bekerja.		
4	Saya selalu bekerja secara efektif dan efisien dalam menjalankan bagian pekerjaan saya.	3,82	Setuju
5	Saya dapat mempertahankan keberadaan diri saya sesuai dengan potensi saya	3,76	Setuju
6	Jalinan kerjasama antar karyawan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja.	3,88	Setuju
7	Hubungan interaksi social sesama karyawan membantu saya dalam bekerja	4,04	Setuju
8	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja karyawan dengan atasan/bawahan/rekan sesama kerja	4,02	Setuju
9	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.	3,8	Setuju
10	Saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin di capai oleh atasan.	3,84	Setuju
Total		3,92	

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Hasil perhitungan respon kuesioner responden menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja di PT mempunyai pengaruh yang baik. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata penilaian sebesar 3,92 yang tergolong tinggi atau baik. Dari 10 item pernyataan diatas terlihat bahwa indeks “Saya mempunyai kesempatan untuk meningkatkan kemampuan” mempunyai skor tertinggi yaitu rata-rata sebesar 4,20 dibandingkan indikator lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya di lingkungan kerja, misalnya dengan memberikan kebebasan dalam menggunakan metode yang efektif (lapangan aktif) dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan.

4.2.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Pengukuran variabel lingkungan kerja dilakukan dengan tujuh item pernyataan sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.8 Penilaian Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Sirkulasi udara, pencahayaan, temperatur suhu pada tempat bekerja memungkinkan untuk bekerja dengan optimal	4	Setuju
2	Menurut saya kondisi kursi, meja dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan	3,92	Setuju
3	Perusahaan menyediakan fasilitas untuk karyawan seperti kantin, dan tempat ibadah.	3,68	Setuju
4	Tersedianya sarana angkutan untuk mendukung para karyawan sampai di tempat kerja dengan tepat waktu.	3,62	Setuju
5.	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya karena mempunyai hubungan yang harmonis dan rasa kekeluargaan	3,82	Setuju
6	Pimpinan perusahaan berlaku baik dan mengayomi terhadap karyawan	3,8	Setuju
7	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.	3,78	Setuju
Total		3,80	

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Perhitungan hasil jawab kuesioner dari responden menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang ada di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Internusa sudah berjalan dengan baik. Terbukti dari nilai rata-rata skor yang menunjukkan angka 3,80 yang termasuk dalam kriteria tinggi atau baik. Dari 7 item pernyataan diatas

dapat diketahui bahwa indikator “lingkungan fisik” mendapat skor tertinggi yaitu rata-rata sebesar 4 dibanding dengan indikator yang lain. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik yang baik dapat membantu karyawan bekerja secara optimal, sehingga hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pengukuran variabel kinerja karyawan dilakukan dengan 8 item pernyataan sehingga diperoleh hasil penelitian berikut:

Tabel 4.9 Penilaian Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	PERNYATAAN	Mean	Kategori
1	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik dan profesional dalam bekerja.	3,96	Setuju
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.	3,86	Setuju
3	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.	3,9	Setuju
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.	3,94	Setuju
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan orang lain	3,78	Setuju
6	Saya akan tetap bekerja dengan baik meskipun pimpinan sedang tidak ada	3,82	Setuju
7	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	3,78	Setuju
8	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.	3,8	Setuju
Total		3,85	

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Perhitungan hasil jawab kuesioner dari responden menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang ada di PT. POS INDONESIA (PERSERO) sudah berjalan dengan baik. Terbukti dari nilai rata-rata skor yang menunjukkan angka 3,85 yang termasuk dalam kriteria tinggi atau baik. Hasil tersebut didukung dengan perolehan rata-rata tertinggi pengujian deskripsi, dapat diketahui bahwa indikator “kualitas kerja yang baik dan profesional dalam bekerja” mendapat skor tertinggi yaitu rata-rata sebesar 3,96 dibanding dengan indikator yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mempertahankan kualitas kerja yang baik dan tetap profesional ketika dalam waktu bekerja, sehingga memudahkan mencapai tujuan secara bersama-sama.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Correlated Item Total Correlation*. Dalam pengujian ini menggunakan 50 responden untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung (*tabel Correlated Item Total Correlation* > r tabel (*tabel product 84 moment*) atau bernilai positif. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebagai berikut :

- 1) Variabel disiplin kerja

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,562647	0,2353	Valid
2	0,36432	0,2353	Valid
3	0,327466	0,2353	Valid

4	0,647997	0,2353	Valid
5	0,50317	0,2353	Valid
6	0,605681	0,2353	Valid
7	0,616551	0,2353	Valid
8	0,560541	0,2353	Valid
9	0,416824	0,2353	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel disiplin kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

2) Variabel motivasi kerja

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,335824	0,2353	Valid
2	0,437902	0,2353	Valid
3	0,327327	0,2353	Valid
4	0,258546	0,2353	Valid
5	0,272166	0,2353	Valid
6	0,247091	0,2353	Valid
7	0,278665	0,2353	Valid
8	0,247595	0,2353	Valid
9	0,257802	0,2353	Valid
10	0,2360	0,2353	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel kompensasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar 85 dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

3) Variabel lingkungan kerja

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,502309	0,2353	Valid
2	0,667793	0,2353	Valid
3	0,87114	0,2353	Valid
4	0,751869	0,2353	Valid
5	0,346595	0,2353	Valid
6	0,494207	0,2353	Valid
7	0,279171	0,2353	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel disiplin kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

4) Variabel kinerja pegawai

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,413684	0,2353	Valid
2	0,369113	0,2353	Valid
3	0,408835	0,2353	Valid
4	0,324566	0,2353	Valid
5	0,60888	0,2353	Valid
6	0,71016	0,2353	Valid
7	0,679048	0,2353	Valid
8	0,613918	0,2353	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel disiplin kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

4.3.2 Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2011), reliabilitas sendiri pada hakikatnya adalah alat ukur berupa kuesioner, indikator suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya bila tanggapan responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas alat ukur maka semakin stabil pula alat ukur tersebut. Pada SPSS menyediakan fitur pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2011: 48).

Tabel 4.14 Hasil uji realibilitas

Variabel	Cronbach alpha	N of Items
Disiplin kerja (X1)	0,62	9
Motivasi kerja (X2)	1,061	10
Lingkungan kerja (X3)	1,166	7
Kinerja pegawai (Y)	0,735	8

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dari perhitungan reliabilitas Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,62 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji Reliabel , karena nilai Cronbach's Alpha = 0,62 $> 0,60$. Dari perhitungan reliabilitas Motivasi (X2) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 1,061 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reliable , karena nilai Cronbach's Alpha = 1,061 $> 0,60$. Dari perhitungan reliabilitas Lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 1,116 sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reliable , karena nilai Cronbach's Alpha = 1,116 $> 0,60$. Dari perhitungan reliabilitas Kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,735 sehingga dari hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diuji sangat reable , karena nilai Cronbach's Alpha = 0,735 >0,60.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Untuk menguji data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Komogorov-Smirnov (K-S). Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5% maka menunjukkan data normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

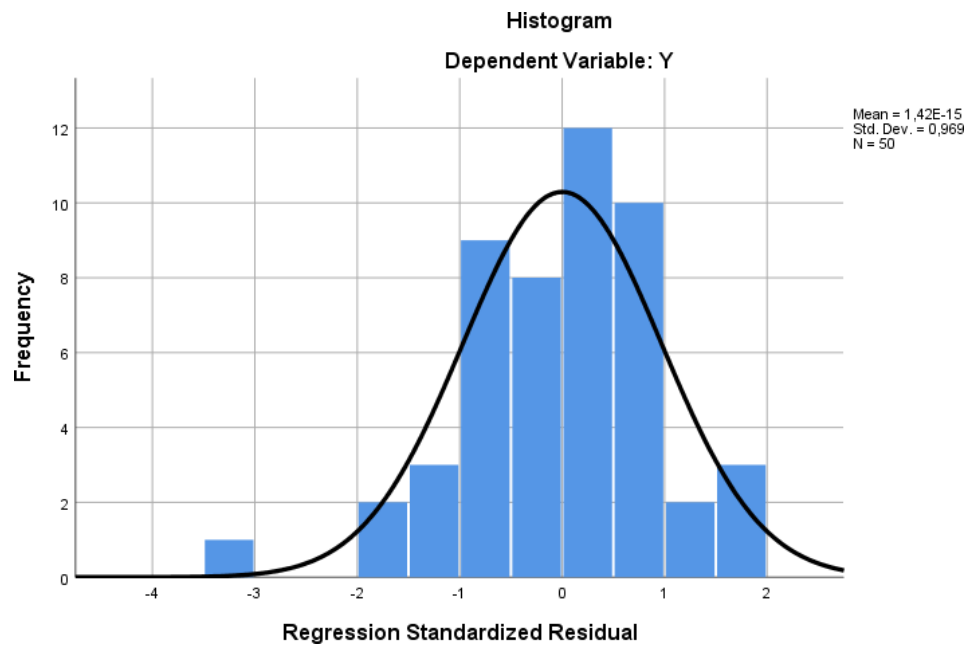
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,87479356
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,063
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

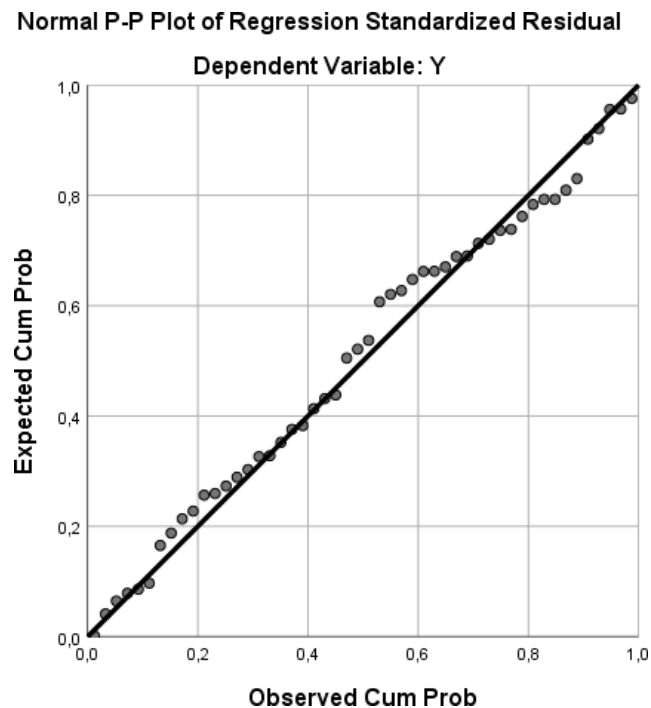
Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan, hasil Uji Normalitas Variabel X1,X2,X3 menunjukkan data terdistribusi normal. Karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$.

**Gambar 4.1 Uji P-Plot Standardized Residual
Dependent Variable : Kinerja Pegawai**



**Gambar 4.2 Uji P-Plot Standardized Residual
Dependent Variable : Kinerja Pegawai**



Berdasarkan tampilan output pada grafik histogram maupun grafik plot. F=grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data terdistribusi secara normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik – titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas (Gozhali, 2011). Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VF < 10 maka tidak ditemukannya adanya multikolinearitas

- 2) Jika nilai Tolerance $< 0,1$ dan nilai VF > 10 maka ditemukan adanya multikolinearitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,481	6,304		3,566	,001		
	X1	,178	,115	,221	1,546	,129	,992	1,008
	X2	-,036	,100	-,052	-,361	,720	,985	1,016
	X3	,135	,126	,154	1,072	,289	,982	1,018

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah 2023

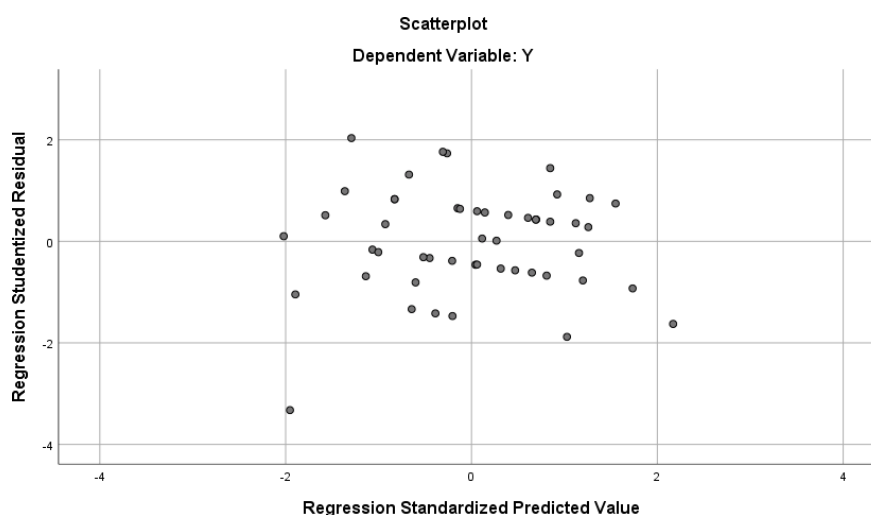
Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas pada variabel X1 sebesar 1,008, X2 sebesar 1,016 dan X3 sebesar 1,018. Kemudian, nilai tolerance X1 sebesar 0,992, X2 sebesar 0,985 dan X3 sebesar 0,982 maka data tersebut tidak terjadi adanya Multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam

penelitian ini cara yang digunakan untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan uji gletser yaitu dengan mereges nilai residual terhadap variabel independen. Hasil uji gletser dapat diketahui pada tabel berikut ini :

Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas



Tabel 4.16 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,799	3,433		2,563	,014
	X1	,010	,063	,021	,154	,878
	X2	-,069	,054	-,171	-1,267	,212
	X3	-,186	,069	-,366	-2,713	,009

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa 1) titik – titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0; 2) titik – titik tidak hanya berkumpul hanya di atas atau di bawah saja; 3) penyebaran titik – titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroksiditas.

Kemudian, berdasarkan hasil Uji Heterokedastisias menunjukkan nilai Sig. variabel X1, X2 dan X3 > 0,05 maka tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

4.5 Teknik Analisis

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian persyaratan analisis klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlibat di dalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikansi model dan interpretasi model regresi.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,481	2,585		8,698	,000
	X1	,178	,047	,467	3,771	,000
	X2	-,036	,041	-,109	-,879	,384
	X3	,135	,052	,325	2,616	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Dari hasil pengolahan data, maka dapat dibuat persamaan regresi bergandanya sebagai berikut:

$$Y = 22,481 + 0,178X1 - 0,036 X2 + 0,135X3 + 2,585$$

4.5.2 Pengujian Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikan (α) 0,05 atau 5%.

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= \frac{\alpha/2}{\frac{n-k-1}{0,05/2}} \\ &= \frac{0,025}{\frac{50-3-1}{46}} \\ &= 2,012 \end{aligned}$$

a) Pengaruh X1 terhadap Y

Berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda diketahui nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 3,771 > 2,012. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y.

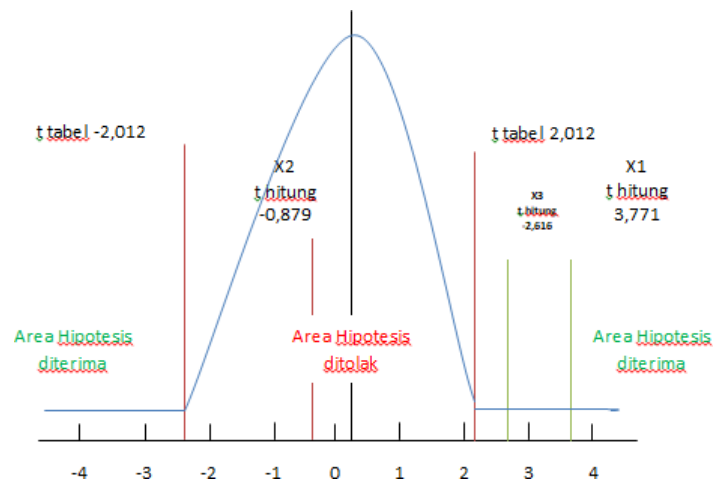
b) Pengaruh X2 terhadap Y

Berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda diketahui nilai Sig. 0,384 > 0,05 dan nilai t hitung -0,879 < 2,012. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.

c) Pengaruh X3 terhadap Y

Berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda diketahui nilai Sig. 0,004 < 0,05 dan nilai t hitung 2,616 > 2,012. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X3 terhadap variabel Y.

Grafik 4.1 Grafik Hasil Uji T



2) Uji F

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap variabel Kinerja karyawan. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F \frac{k}{n-k} \\
 &= \frac{3}{50-3} \\
 &= \frac{3}{47} \\
 &= 2,80
 \end{aligned}$$

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,492	3	4,164	6,616	,001 ^b
	Residual	28,951	46	,629		
	Total	41,444	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Diketahui nilai Sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 6,616 > 2,80$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

4.5.3 Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,549 ^a	,301	,256	,793
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,301 atau 30,1% yang berarti berpengaruh nilai positif. Nilai tersebut mengandung arti bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 30,1%. Sedangkan, sisanya ($100\% - 30,1\% = 69,9\%$) dipengaruhi oleh variabel diluar persamaan regresi atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat variabel yang tidak berpengaruh secara parsial yaitu variabel motivasi kerja sedangkan variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Medan. Berikut ini penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa untuk koefisien variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari uji t, yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $3,771 > 2,012$ Sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Hal ini dikarenakan pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Medan diberikan sanksi tegas baik secara lisan maupun tertulis jika melanggar peraturan, selalu menjaga sikap yang baik saat bekerja, dan mempunyai hubungan baik dengan atasan.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2014).

Kedisiplinan karyawan di Kantor Pos Indonesia (PERSERO) Kota Medan melalui hasil pengamatan peneliti, ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja. Walau sudah dilakukan pembinaan, teguran serta pemotongan gaji terhadap karyawan yang terlambat, selalu ada saja karyawan yang datang terlambat. Hal tersebut tampak ketika peneliti melakukan observasi, yaitu melakukan wawancara dengan Manager SDM di kantornya dan memperlihatkan buku absen karyawan, dimana para karyawan secara umum terlambat 15 sampai 30 menit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syafrina (2017) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan di PT. Seperti Fajar Pekanbaru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Susanty dan Baskoro (2012) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Apd Semarang. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Setiawan (2013) yang menemukan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Kanjuruhan Malang.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 orang pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Medan diperoleh hasil bahwa koefisien variabel motivasi (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $-0,879 < 2,012$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa teori yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam individu (Intern) maupun luar individu (Ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai. Kinerja yang maksimal akan mudah dicapai melalui pemahaman motivasi yang ada dalam diri dan luar diri karyawan (Mangkunegara, 2005).

Dalam hal motivasi kerja, para karyawan banyak yang tidak paham dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Padahal sudah jelas tertera apa tugas pokok setiap bagian-bagian karyawan. Hal tersebut terjadi karena motivasi kerja karyawan kurang. Tampaknya mereka bekerja hanya sebagai syarat saja sebagai karyawan Kantor Pos Medan, tanpa adanya kreasi dan sepertinya para karyawan tidak mempunyai tanggung jawab beban pekerjaan. Oleh sebab itulah kinerja karyawan berkurang, yang tidak terlepas dari disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan. Dengan kinerja yang rendah, maka perusahaan tidak memberi tunjangan seperti tunjangan transport.

Dengan memberi motivasi kepada karyawan maka karyawan akan memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan individu akan bekerja secara maksimal demi mencapai kebutuhannya dan tujuan perusahaan. Kebijakan yang seharusnya dibuat oleh pemimpin yaitu sistem penilaian bagi karyawan yang bekerja secara maksimal akan diberi penghargaan (reward) oleh pemimpin. Melalui motivasi yang baik karyawan akan terus melakukan peningkatan kinerja diperusahaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lidia dan Hotlan (2017) yang menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya, dan demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nuariningsih dan Widiastini (2020) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif pada PT. BPR Tridarma Putri. Itu artinya jika karyawan termotivasi saat

menyelesaikan pekerjaan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu sebesar $2,616 > 2,012$ dan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan berpengaruh secara positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam perjalanan suatu organisasi apapun tidak pernah memisahkan atau terpisahkan diri dengan lingkungan dimana organisasi tersebut berada, hal ini tentunya lebih dikarenakan adanya ketergantungan antar organisasi atau individu organisasi (Rahmawanti, 2014).

Melalui hasil observasi peneliti pada PT Pos Indonesia, peneliti melihat fasilitas yang ada di kantor (ruang kerja) masih belum mendukung karena tersisa benda-benda yang tidak terpakai. Kondisi ruangan kerja juga belum tertata rapi, meja-meja karyawan masih di penuhi dengan kertas-kertas yang menumpuk, dokumen-dokumen yang belum disimpan pada lemari file. Hal ini terjadi karena kurangnya ketersediaan lemari file. Pegawai akan menyenangi lingkungan kerja

dimana dia bekerja jika dalam kondisi yang nyaman. Pegawai akan merasa puas di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan dapat lebih efektif dan kinerja pegawai juga tinggi.

. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuli Maulida Harahap (2019) yang menemukan bahwa Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fudzah dan Bahri (2020) yang menemukan bahwa Hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi menunjukkan ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi pada pegawai PT. Pos regional 1 Medan. Penelitian ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Khairani (2020) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

4. Pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia (PERSERO) Medan

Secara simultan motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Semakin tinggi motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), maka semakin meningkat pula kinerja (Y) pegawai PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi,

Lingkungan, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan.

Berdasarkan hasil uji penelitian Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi sebesar 30,1%. Sedangkan, sisanya ($100\% - 30,1\% = 69,9\%$) dipengaruhi oleh variabel diluar persamaan regresi atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengamatan penulis dengan beberapa karyawan diperoleh informasi bahwa sejumlah faktor lain yang diprediksi turut mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sumber daya, kepemimpinan, fasilitas kerja, kualifikasi pendidikan, kemampuan, keterampilan, dan jenis latihan dan pengawasan (supervisi). Dengan demikian disiplin, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai dugaan adanya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui aplikasi SPSS 26.0 telah diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang didapatkan melalui uji hipotesis dengan nilai t hitung sebesar $3,771 > 2,012$. lebih besar dari t tabel, Sehingga H_1 Diterima
- 2) Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui aplikasi SPSS 26.0 telah diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang didapatkan melalui uji hipotesis dengan nilai t hitung sebesar $-0,879 < 2,012$ lebih kecil dari t tabel, Sehingga H_2 Ditolak
- 3) Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan melalui aplikasi SPSS 26.0 telah diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang

didapatkan melalui uji hipotesis dengan nilai t hitung sebesar 2,616 > 2,012 lebih besar dari t tabel, Sehingga H3 Diterima

- 4) Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Medan. ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear berganda yaitu: $Y = 22,481 + 0,178X_1 - 0,036 X_2 + 0,135X_3 + 2,585$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja sedangkan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja.

5.2 Saran

berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini masih bersifat umum, karena melihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain dalam penelitian ini seperti: Kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan kondisi kerja untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang.
- 2) diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja (X1) pada item pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku “ mendapatkan respon yang paling rendah, maka dari itu kedepannya atasan harus memberikan pengawasan yang lebih baik agar pegawai lebih menaati peraturan yang berlaku

- 3) diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja (X2) pada item pernyataan “Saya dapat mempertahankan keberadaan diri saya sesuai dengan potensi saya”, mendapatkan nilai yang paling rendah. maka dari itu kedepannya diharapkan diberikan kebebasan pegawai untuk mengembangkan potensi dan diberi tantangan untuk mencoba hal-hal baru yang memungkinkan pegawai menemukan potensi lain dalam dirinya.
- 4) diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja (X3) pada item pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas untuk karyawan seperti kantin, dan tempat ibadah” mendapatkan nilai paling rendah. maka dari itu, diharapkan ada perbaruan untuk fasilitas-fasilitas di lingkungan kerja.
- 5) Bagi peneliti selanjutnya, jika skripsi ini digunakan sebagai referensi, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang kedisiplinan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Meskipun sudah mengikuti aturan, tata cara, dan prosedur penelitian, namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Pada penelitian yang akan datang diharapkan dapat dilakukan perbaikan berdasarkan keterbatasan ini.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini diantara lain:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini tidak mencakup keseluruhan karyawan PT Pos Indonesia cabang Medan. Adapun lokasi penelitian yang dipilih ada perusahaan yang beralamat di Jalan Bukit Barisan No. 5 Medan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan peneliti dalam menjangkau semua perusahaan.

2. Penelitian ini dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor kinerja, karena penelitian ini hanya mengukur variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja
3. Penelitian ini menyebar kuesioner ataupun angket kepada responden karena uji data yang digunakan adalah uji data kuantitatif . hal ini memungkinkan bahwa hasil penelitian belum menunjukkan secara detail mengenai kinerja pegawai yang ada di PT Pos Indonesia (Persero) Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publshing.
- Arikunto. (2017). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Ashdi Mahasatya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Aswan, S. d. (2014). *Strategi belajar mengajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aswan, S. d. (2017). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta Effendy
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Ridwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Seminar Nasional Vokasi Indonesia 2018.
- Bangun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: erlangga.
- Chanderson dan Suprastha. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No. 1. Hal: 122-130
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224– 234.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 14(2), 176–185.
- Handayani, S., Wadud, M., & Neksan, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatra. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: bumi aksara.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (7th ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idayanti, N., Nurjannah, & Hamid. (2013). Analysis Of Leadership, Organizational Culture and Training Influence On Employee Performance at PT Yodya Karya Persero in Makassar. *Jurnal Universitas Negeri Makassar*, 8.
- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.*, 6(2), 533–564.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Sastriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Menggunakan SPSS*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

- Lesmana, M. T., & Gustiawan, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.
- LUBIS, N. A., & Nasution, A. E. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Lesmana, M. T., Nasution, A. E., & Handoko, D. T. (2022). The Role of Employee Job Satisfaction : Work Discipline and Work Environment. *Journal Of International Conference Proceodings*, 5(2), 552–563.
- Maghfira, I., & Nasution, A. E. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 2(15).
- Mangkunegara, A. P. (2005), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manurung, N., & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 75–89.
- Moekizat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV Pioner Jaya.
- Muhammad, S. C., & Nasution, A. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Regional VI BKN Medan. *E-Jurnal UMSU*
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesy.v1i1.7>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*
- Nasution, A.E., & Lesmana, M.T. (2015). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3 (3), 66-71.
- Rahmawanti, Nella Pima. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2,

- Nitisemito. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Jakarta Indonesia.
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraih*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Pasolong. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: ALFABETA CV.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. FRIMA 2019: *Festifal Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research*, 161, 122–127. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210121.019>
- Purnama, N. E., Rialdy, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Astra Internasional TBK, (AUTO2000 Medan).
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour Edititon 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Rosmaini., Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 16 (2).
- Sugito. (2018). *Manajemen Operasional*. Malang: Banyu Media.

- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian* (28th ed.). Bandung: ALFABETA CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syukria. (2014). *Suatu Kondisi Rohaniah atau Perilaku Individu Tenaga Kerja dan SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Tanjung, H. & Elizar. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 1 (1). 46-58.
- Tohardi, A. (2015). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Universitas Tanjung Pura.
- Widjono. (2007). *Bahasa Indonesia Mata Kuliah Pengembangan Kepribadian di Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Winardi. (2017). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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 : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. Niagawan.

LAMPIRAN 1

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PT POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN**

Petunjuk pengisian kuesioner :

1. Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban dengan tanda checklist pada kolom yang tersedia dan dianggap paling sesuai.
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu/Saudara/I memberikan kembali kepada pemberi kuesioner.
5. Terimakasih atas partisipasi yang anda berikan.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama responden :
 Usia :
 Jenis kelamin :
 Pendidikan terakhir :
 Lama bekerja :
 Jabatan :

1. DISIPLIN KERJA (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	Taat Terhadap Aturan Waktu					
1	Saya datang tepat waktu saat bekerja.					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3	Saya pernah datang terlambat dan mendapat teguran dari pimpinan					
	Taat terhadap peraturan perusahaan					
4	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.					
5	Saya patuh pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.					
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan					
6	Saya bersikap sopan dalam bekerja.					
7	Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku					
	Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan					
8	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku					

9	Karyawan yang tidak menaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi.					
---	--	--	--	--	--	--

2. MOTIVASI KERJA (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	Kebutuhan akan prestasi					
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk dapat mengembangkan kreativitas dalam bekerja.					
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk dapat meningkatkan kemampuan saya					
3	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja.					
4	Saya selalu bekerja secara efektif dan efisien dalam menjalankan bagian pekerjaan saya.					
	Kebutuhan akan afilias					
5.	Saya dapat mempertahankan keberadaan diri saya sesuai dengan potensi saya					
6	Jalinan kerjasama antar karyawan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja.					
7	Hubungan interaksi social sesama karyawan membantu saya dalam bekerja					
	Kebutuhan akan kekuasaan					
8	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja karyawan dengan atasan/bawahan/rekan sesama kerja					
9	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.					

10	Saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin di capai oleh atasan.					
----	---	--	--	--	--	--

3. LINGKUNGAN KERJA (X3)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	Lingkungan Kerja Fisik					
1	Sirkulasi udara, pencahayaan, temperatur suhu pada tempat bekerja memungkinkan untuk bekerja dengan optimal					
2	Menurut saya kondisi kursi, meja dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan					
3	Perusahaan menyediakan fasilitas untuk karyawan seperti kantin, dan tempat ibadah.					
4	Tersedianya sarana angkutan untuk mendukung para karyawan sampai di tempat kerja dengan tepat waktu.					
	Lingkungan Kerja Non Fisik					
5.	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya karena mempunyai hubungan yang harmonis dan rasa kekeluargaan					
6	Pimpinan perusahaan berlaku baik dan mengayomi terhadap karyawan					
7	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.					

4. KINERJA PEGAWAI (Y1)

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik dan profesional dalam bekerja.					
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
3	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.					
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan orang lain					
6	Saya akan tetap bekerja dengan baik meskipun pimpinan sedang tidak ada					
7	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					

LAMPIRAN 2

DATA RESPONDEN

Respoonden	Divisi/bagian	Jenis kelamin	Usia	Status	Pendidikan terakhir
1	SDM	P	21	Belum menikah	SMA
2	SDM	P	33	Belum menikah	S1
3	SDM	P	27	Menikah	S1
4	Pemasaran	L	34	Belum menikah	S1
5	Pemasaran	L	38	Menikah	SMA
6	Pemasaran	P	25	Menikah	S1
7	Pemasaran	P	22	Menikah	SMA
8	Pemasaran	L	28	Belum	S1

				menikah	
9	Keuangan	P	25	Menikah	S1
10	Keuangan	P	20	Belum menikah	SMK
11	Keuangan	L	24	Belum menikah	S1
12	Akuntansi	P	30	Menikah	S1
13	Akuntansi	P	27	Menikah	S1
14	Akuntansi	P	32	Menikah	SMK
15	Akuntansi	L	23	Belum menikah	SMK
16	UPL	L	34	Belum menikah	SMA
17	UPL	L	40	Menikah	SMA
18	UPL	L	28	Menikah	S1
19	IT	L	29	Menikah	S1
20	IT	L	26	Belum menikah	S1
21	IT	L	31	Menikah	S1
22	IT	L	35	Menikah	S1
23	BMS	L	26	Menikah	S1
24	BMS	L	28	Menikah	S1
25	BMS	L	21	Belum menikah	SMA
26	BMS	L	19	Belum menikah	SMA
27	BMS	P	28	Menikah	S1
28	BMS	P	30	Menikah	S1
29	BMS	P	25	Menikah	S1
30	BMS	P	24	Belum menikah	SMK
31	BMS	P	24	Menikah	S1
32	BMS	L	32	Belum menikah	S1
33	BMS	L	33	Menikah	S1
34	BMS	L	30	Menikah	S1
35	BMS	L	27	Menikah	S1
36	BMS	L	25	Belum menikah	S1
37	BMS	L	24	Belum menikah	SMK
38	BMS	L	27	Menikah	S1
39	BMS	L	38	Menikah	S1
40	BMS	L	37	Menikah	S1
41	BMS	L	36	Menikah	SMA
42	BMS	L	33	Menikah	SMA
43	BMS	P	37	Menikah	SMA
44	BMS	L	36	Menikah	SMA
45	BMS	P	30	Menikah	SMA
46	BMS	L	34	Menikah	SMK
47	BMS	L	32	Menikah	S1
48	Loket	P	21	Belum menikah	SMK
49	Loket	P	27	Menikah	SMK
50	Loket	P	30	Menikah	SMA

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS KUESIONER VARIABEL DISIPLIN KERJA

Resp.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1	
1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	
2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36	
3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	32	
4	4	4	3	3	4	4	4	2	5	33	
5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	33	
6	3	4	4	4	4	3	3	2	4	31	
7	4	5	4	4	4	4	3	3	3	34	
8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
10	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33	
11	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33	
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	
13	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33	
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	
15	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	
16	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
18	3	4	3	4	4	4	4	4	3	33	
19	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34	
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
22	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39	
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	
26	5	4	4	4	4	4	4	3	3	35	
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
29	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40	
30	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40	
31	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	
32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	
34	5	5	5	4	4	4	4	3	3	37	
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	
36	4	4	5	3	2	2	3	3	3	29	
37	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	

38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	
39	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	
40	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	
41	5	4	4	4	4	4	4	3	3	35	
42	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	
43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	
44	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	
45	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	
46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	

47	5	4	4	4	2	3	4	4	4	34	
48	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	
49	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	
50	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	
rata-rata	4,1 2	4,0 2	3,8 8	4	3,8 2	3,7 2	3,78	3,6	3,7 8	34,7 2	
nilai r hitung	0,5626 47	0,3643 2	0,3274 66	0,64799 7	0,5031 7	0,6056 81	0,6165 51	0,5605 41	0,4168 24		
nilai r tabel	0,2353	0,2353	0,2353	0,2353	0,2353	0,2353	0,2353	0,2353	0,2353	5,8383 67	total varia ns
keterang an	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid		
varians	0,2710 2	0,1424 49	0,3934 69	0,16326 5	0,3546 94	0,3281 63	0,2159 18	0,4081 63	0,2975 51	2,5746 94	jmlh. Varia ns
							nilai cronbach alpha			0,6288 8	

Penarikan Kesimpulan		Kesimpulan
Nilai Cronbach Alpha	Nilai Koefisien R	
0,62	0,6	Reliabel

LAMPIRAN 4

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA

Resp.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	38
4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
6	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
8	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
9	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
10	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	39
14	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
15	4	4	4	4	3	3	5	4	2	5	38
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
18	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	37
20	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
22	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	40
23	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	39
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
26	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	40
27	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
31	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	40
32	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	39
33	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	40
34	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	40
35	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	40
36	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
37	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	40
38	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	37
39	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	40
40	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
41	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	30
42	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	38
43	3	3	5	5	1	1	1	4	4	3	43
44	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	40
45	3	4	3	2	4	4	4	1	4	3	37
46	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	42

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Resp.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X.3			
1	4	3	2	3	4	3	4	23			
2	3	3	3	3	4	4	4	24			
3	4	3	3	2	4	4	4	24			
4	4	4	4	4	4	4	4	28			
5	4	4	2	3	3	4	4	24			
6	4	4	4	4	4	4	4	28			
7	4	3	3	3	4	4	4	25			
8	4	4	4	4	4	4	3	27			
9	4	4	4	3	4	4	4	27			
10	4	4	2	3	4	3	4	24			
11	4	4	4	4	4	3	3	26			
12	4	3	4	4	4	4	4	27			
13	4	5	5	4	4	4	4	30			
14	4	5	4	3	4	4	4	28			
15	5	4	5	4	4	4	3	29			
16	4	5	4	4	3	4	4	28			
17	4	4	5	5	4	4	4	30			
18	4	4	3	4	4	4	3	26			
19	4	4	4	4	3	4	3	26			
20	4	4	4	4	4	3	3	26			
21	4	5	4	4	4	4	3	28			
22	4	4	4	4	4	3	4	27			
23	4	4	4	4	3	3	4	26			
24	4	4	4	4	3	4	4	27			
25	4	4	3	3	3	3	4	24			
26	4	3	2	3	4	3	4	23			
27	3	3	3	3	4	4	4	24			
28	4	3	3	2	4	4	4	24			
29	4	4	4	4	4	4	4	28			
30	4	4	2	3	3	4	4	24			
31	4	4	4	4	4	4	4	28			
32	4	3	3	3	4	4	3	25			
33	4	4	4	4	4	4	3	27			
34	4	4	4	3	4	4	4	27			
35	4	4	2	3	4	3	1	24			
36	4	4	4	4	4	3	3	26			
37	4	3	4	4	4	4	5	27			
38	4	5	5	4	4	4	3	30			
39	4	5	4	3	4	4	4	28			
40	5	4	5	4	4	4	5	29			
41	4	4	4	4	4	4	4	28			
42	4	4	3	3	3	4	2	25			
43	5	4	4	4	4	4	5	29			
44	4	4	4	4	4	4	5	28			

45	3	3	3	3	3	3	4	21			
46	3	4	4	4	4	5	5	28			
47	5	5	5	5	4	4	5	32			
48	4	4	4	4	4	4	4	28			
49	4	4	3	4	4	4	5	27			
50	4	4	5	4	4	4	5	29			
rata-rata	4	3,92	3,68	3,62	3,82	3,8	3,78	26,62			
nilai r hitung	0,502309	0,667793	0,87114	0,751869	0,346595	0,494207	0,279171				
nilai r tabel	0,2353	0,2353	0,2353	0,2353	0,2353	0,2353	0,2353	4,893469	total varians		
keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid				
varians	0,163265	0,360816	0,752653	0,403673	0,150612	0,204082	0,626939	2,662041		jmlh. Varians	
										nilai cronbach alpha	1,166667

penarikan kesimpulan		kesimpulan
nilai cronbach alpha	nilai koefisien r	
1,166667	0,6	

LAMPIRAN 6

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI

Resp.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y		
1	4	3	3	4	4	4	4	4	30		
2	4	4	3	4	4	4	4	3	30		
3	4	4	4	4	3	4	4	4	31		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
5	4	4	4	4	4	5	5	4	34		
6	4	4	4	4	4	3	3	3	29		
7	4	4	4	4	3	3	3	3	28		
8	4	4	4	4	3	3	3	3	28		
9	4	4	4	4	4	4	4	5	33		
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
12	4	4	4	4	3	4	3	4	30		
13	3	3	4	4	4	4	4	4	30		
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
15	4	3	4	4	4	4	4	3	30		
16	4	2	4	4	4	4	4	4	30		
17	4	4	4	3	4	4	4	4	31		
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
19	4	4	5	5	4	4	4	4	34		
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
22	5	4	4	4	4	4	4	4	33		
23	4	4	4	4	4	4	3	3	30		
24	4	4	5	4	4	4	4	5	34		
25	4	4	3	4	4	4	4	5	32		
26	3	4	3	3	4	4	5	5	31		
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
28	4	4	4	4	4	5	5	4	34		
29	4	4	4	4	4	3	3	3	29		
30	4	4	4	4	3	3	3	3	28		
31	4	4	4	4	3	3	3	3	28		
32	4	4	4	4	4	4	4	5	33		
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
35	4	4	4	3	3	4	4	4	30		
36	4	4	4	4	4	4	3	3	30		
37	4	4	4	4	4	3	3	4	30		
38	4	4	4	4	4	4	3	3	30		
39	4	4	4	3	3	4	4	4	30		
40	4	3	3	4	4	4	4	4	30		
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
42	3	3	3	4	4	4	4	4	29		
43	4	4	4	4	4	4	4	3	31		
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24		

46	4	4	4	5	4	3	3	4	31		
47	5	5	4	4	4	4	4	3	33		
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
49	4	4	4	4	3	3	3	3	28		
50	4	4	4	4	3	3	4	4	30		
rata-rata	3,96	3,86	3,9	3,94	3,78	3,82	3,78	3,8	30,84		
nilai r hitung	0,413684	0,369113	0,408835	0,324566	0,60888	0,71016	0,679048	0,613918			
nilai r tabel	0,2353	0,2353	0,2353	0,2353	0,2353	0,2353	0,2353		3,769796	total varians	
keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid				
variens	0,120816	0,20449	0,173469	0,139184	0,175102	0,232245	0,297551	1,342857		jmlh. Varians	
										nilai cronbach alpha	0,735755

Penarikan Kesimpulan		Kesimpulan
Nilai Cronbanch Alpha	Nilai Koefisien R	
0,735755	0,6	Reliabel