



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT POS INDONESIA DI MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**JIHAN SHAVIRA**

**1715310572**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : JIHAN SHAVIRA  
NPM : 1715310572  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA DI MEDAN

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, SE., MM)

PEMBIMBING II

(NONI ARDIAN, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : JIHAN SHAVIRA  
NPM : 1715310572  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA DI MEDAN

MEDAN, JULI 2021



KETUA

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA - I

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA - II

(NONI ARDIAN, SE., MM)

ANGGOTA - III

(SAMRIN, SE., MM)

ANGGOTA-IV

(SISWA PRATAMA, SE., MM)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : JIHAN SHAVIRA  
NPM : 1715310572  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA DI MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021



(Jihan Shavira)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jihan Shavira

NPM : 1715310572

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021

Yang membuat pernyataan



(Jihan Shavira)

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusuf Muharran Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 7/17/2021 9:23:41 AM

Analyzed document: JIHAN SHAVIRA\_1715310572\_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License02

Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis

Relation chart



Distribution graph



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA  
NOMOR: 141/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: JIHAN SHAVIRA  
: 1715310572  
Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 27 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 27 Juli 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UNPA  
INDONESIA  
UPT. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
: 01  
Ektif : 04 Juni 2015



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : JIHAN SHAVIRA  
: 1715310572  
Program Studi : Manajemen  
Tingkat Pendidikan : Strata Satu  
Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Maret 2021	ACC. Seminar Proposal. Proses Ke Tahap Selanjutnya	Disetujui	
April 2021	ACC Seminar Proposal Lanjutkan ke tahap selanjutnya	Disetujui	
Mei 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
Juni 2021	ACC. Sidang Meja Hijau	Disetujui	
Oktober 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 29 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : JIHAN SHAVIRA  
: 1715310572  
Program Studi : Manajemen  
Tingkat Pendidikan : Strata Satu  
Pembimbing : Noni Ardian, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
Oktober 21	ACC JILID	Disetujui	

Medan, 29 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Noni Ardian, SE., MM



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. POS INDONESIA DI MEDAN**

**PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**JIHAN SHAVIRA  
1715310572**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

ACC PBI

Reviewer

proposal

ACC SEMINAR proposal

PD II

29/3/21



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pemb. Panca Budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing II : Efrizal Adil, S.E., M.M  
 Nama Mahasiswa : Iihan Shavira  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM  
 No. Stambuk / NPM : 1715310572  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Proposal : Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS INDONESIA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
17/2	BAB I; PENULISAN SESUAI DG BUKU PEDOMAN	<i>[Signature]</i>	Perbaiki!
23/2	BAB II; PENULISAN DTKS ASING Di Miringkan,	<i>[Signature]</i>	Perbaiki!
15/3	BAB III; DAFTAR PUSTAKA KUESIONER	<i>[Signature]</i>	Perbaiki!
29/3	ACC SEMINAR PROPOSAL	<i>[Signature]</i>	ok.

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh:  
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II

*[Signature]*

Efrizal Adil, S.E., M.M



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

bertanda tangan di bawah ini :

ngkap

: JIHAN SHAVIRA

gl. Lahir

: MEDAN / 25 Agustus 1999

kok Mahasiswa

: 1715310572

studi.

: Manajemen

si

: Manajemen SDM

redit yang telah dicapai

: 143 SKS, IPK 3.43

: 082360764654

di mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

engaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Medan

si Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

  
 ( Cahyo Prasno, S.E., M.M. )

Medan, 28 April 2021

Pemohon,



( Jihan Shavira )

Tanggal : 28 April 2021 .....

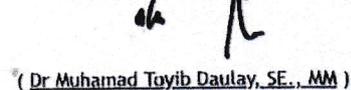
Disahkan oleh:

  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : 28 April 2021 .....

Disetujui oleh:

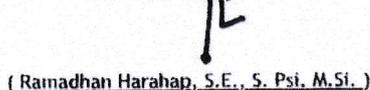
Dosen Pembimbing I:

  
 ( Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM )

Tanggal : 28 April 2021 .....

Disetujui oleh:

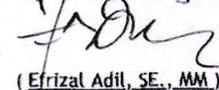
Ka. Prodi Manajemen

  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si. )

Tanggal : 28 April 2021 .....

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing II:

  
 ( Efrizal Adil, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 28 April 2021 12:23:38

*Assalamualaikum PTB to  
Assalamualaikum Medan to PTB.*



*Assalamualaikum Medan PTB  
Assalamualaikum PTB  
Nov 2021*

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT POS INDONESIA DI MEDAN**

*Assalamualaikum*

**SKRIPSI**

*Assalamualaikum PTB  
Assalamualaikum  
Nov 2021*

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**JIHAN SHAVIRA  
1715310572**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

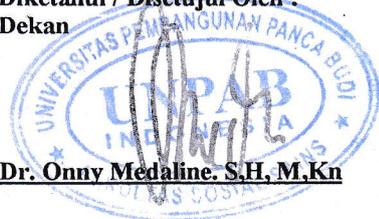
<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pemb. Panca Budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing II : Noni Ardian, S.E., M.M.  
 Nama Mahasiswa : Jihan Shavira  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM  
 No. Stambuk / NPM : 1715310572  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Skripsi : Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS INDONESIA di Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
18 / 21 6	Konsistensi Penulisan	t	
	Penelitian Terdahulu	A	
	Daftar Pustaka	g	
	Ice and Mja Hjaw		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



**Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn**

Dosen Pembimbing II

8 / 21

*(Handwritten signature)*

**Noni Ardian, S.e., M.M**

## ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan, dimana  $t_{hitung} 8,527 > t_{tabel} 2,008$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan, dimana  $t_{hitung} 2,939 > t_{tabel} 2,008$  dan signifikan  $0,005 < 0,05$ . Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan, dimana  $t_{hitung} 2,274 > t_{tabel} 2,008$  dan signifikan  $0,025 < 0,05$ . Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan, dimana  $F_{hitung} 75,124 > F_{tabel} 2,79$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*The research analysis aims to determine whether motivation, work discipline and work environment partially and simultaneously affect employee performance at PT Pos Indonesia in Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 54 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that motivation partially had a positive and significant effect on employee performance at PT Pos Indonesia in Medan, where  $t_{count} 8,527 > t_{table} 2,008$  and significant  $0.000 < 0.05$ . Work discipline partially positive and significant effect on employee performance at PT Pos Indonesia in Medan, where  $t_{count} 2,939 > t_{table} 2,008$  and significant  $0,005 < 0,05$ . The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Pos Indonesia in Medan, where  $t_{count} 2,274 > t_{table} 2,008$  and significant  $0,025 < 0,05$ . Motivation, work discipline and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Pos Indonesia in Medan, where  $F_{count} 75,124 > F_{table} 2.79$  and significant  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords : Motivation, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Noni Ardian, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Kepada seluruh staff atau pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT Pos Indonesia di Medan, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
10. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2021  
Penulis

Jihan Shavira  
1715310572

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
E. Keaslian Penelitian.....	7
<b>BAB II          TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	8
1. Motivasi Kerja.....	8
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	8
b. Manfaat Motivasi .....	9
c. Tipe – tipe Motivasi .....	10
d. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi	11
e. Indikator Motivasi.....	12
2. Disiplin Kerja .....	14
a. Pengertian Disiplin.....	14
b. Arti Penting Disiplin Kerja .....	14
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	15
d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja .....	17
e. Indikator Disiplin Kerja .....	17
3. Lingkungan Kerja.....	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	20
b. Jenis Lingkungan Kerja.....	21
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan	26
Kerja.....	26
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	30
4. Kinerja .....	32
a. Pengertian Kinerja.....	32
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	33
c. Penilaian Kinerja.....	36
d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	37
Indikator Kinerja .....	40
B. Penelitian Sebelumnya .....	41
C. Kerangka Konseptual .....	43

	D. Hipotesis.....	46
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Pendekatan Penelitian .....	47
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	47
	C. Definisi Operasional Variabel.....	48
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	49
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	50
	F. Teknik Analisis Data.....	50
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	56
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	56
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Pos Indonesia di Medan .....	58
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	61
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	82
	6. Pengujian Asumsi Klasik .....	86
	7. Regresi Linier Berganda .....	91
	8. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	92
	B. Pembahasan.....	94
	1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	94
	2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	95
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	95
	4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	96
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	97
	B. Saran.....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Pada PT Pos Indonesia di Medan.....	1
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja Pada PT Pos Indonesia di Medan .....	2
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Pada PT Pos Indonesia di Medan .....	3
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	41
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	47
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel 4.5 Pernyataan X <sub>1.1</sub> .....	63
Tabel 4.6 Pernyataan X <sub>1.2</sub> .....	63
Tabel 4.7 Pernyataan X <sub>1.3</sub> .....	64
Tabel 4.8 Pernyataan X <sub>1.4</sub> .....	64
Tabel 4.9 Pernyataan X <sub>1.5</sub> .....	65
Tabel 4.10 Pernyataan X <sub>1.6</sub> .....	65
Tabel 4.11 Pernyataan X <sub>1.7</sub> .....	66
Tabel 4.12 Pernyataan X <sub>1.8</sub> .....	66
Tabel 4.13 Pernyataan X <sub>1.9</sub> .....	67
Tabel 4.14 Pernyataan X <sub>2.1</sub> .....	67
Tabel 4.15 Pernyataan X <sub>2.2</sub> .....	68
Tabel 4.16 Pernyataan X <sub>2.3</sub> .....	68
Tabel 4.17 Pernyataan X <sub>2.4</sub> .....	69
Tabel 4.18 Pernyataan X <sub>2.5</sub> .....	69
Tabel 4.19 Pernyataan X <sub>2.6</sub> .....	70
Tabel 4.19 Pernyataan X <sub>2.7</sub> .....	71
Tabel 4.19 Pernyataan X <sub>2.8</sub> .....	71
Tabel 4.19 Pernyataan X <sub>2.9</sub> .....	72
Tabel 4.20 Pernyataan X <sub>3.1</sub> .....	72
Tabel 4.21 Pernyataan X <sub>3.2</sub> .....	73
Tabel 4.22 Pernyataan X <sub>3.3</sub> .....	73
Tabel 4.23 Pernyataan X <sub>3.4</sub> .....	74
Tabel 4.24 Pernyataan X <sub>3.5</sub> .....	75
Tabel 4.25 Pernyataan X <sub>3.6</sub> .....	75
Tabel 4.26 Pernyataan X <sub>3.7</sub> .....	76
Tabel 4.27 Pernyataan X <sub>3.8</sub> .....	76
Tabel 4.28 Pernyataan X <sub>3.9</sub> .....	77
Tabel 4.29 Pernyataan Y.1 .....	77
Tabel 4.30 Pernyataan Y.2 .....	78
Tabel 4.31 Pernyataan Y.3 .....	78
Tabel 4.32 Pernyataan Y.4 .....	79

Tabel 4.33	Pernyataan Y.5 .....	80
Tabel 4.34	Pernyataan Y.6 .....	80
Tabel 4.35	Pernyataan Y.7 .....	81
Tabel 4.36	Pernyataan Y.8 .....	81
Tabel 4.37	Pernyataan Y.9 .....	82
Tabel 4.38	Uji Validitas X <sub>1</sub> (Motivasi) .....	83
Tabel 4.39	Uji Validitas X <sub>2</sub> (Disiplin Kerja).....	83
Tabel 4.40	Uji Validitas X <sub>3</sub> (Lingkungan Kerja) .....	84
Tabel 4.41	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan) .....	84
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Motivasi) .....	85
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> (Disiplin Kerja).....	85
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas X <sub>3</sub> (Lingkungan Kerja) .....	86
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan) .....	86
Tabel 4.46	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	88
Tabel 4.47	Uji Multikolinearitas .....	89
Tabel 4.48	Regresi Linier Berganda .....	91
Tabel 4.49	Uji Simultan .....	92
Tabel 4.50	Uji Parsial.....	93
Tabel 4.51	Uji Determinasi .....	94

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pos Indonesia di Medan .....	58
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	87
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	87
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	90

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Mangkunegara (2015:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Berdasarkan pra survei terdapat masalah motivasi pada PT Pos Indonesia di Medan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi Pada PT Pos Indonesia di Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
<b>Kebutuhan Akan Prestasi</b>							
1	Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.	19	26,32%	35	73,68%	54	100%
<b>Kebutuhan Akan Afiliasi</b>							
2	Karyawan selalu ingin diikutsertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.	17	31,58%	37	68,42%	54	100%
<b>Kebutuhan Akan Kekuasaan</b>							
3	Karyawan menguasai seluruh tugas yang dibebankan.	18	73,69%	36	26,31%	54	100%

Sumber: PT Pos Indonesia di Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja. Karyawan belum selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan. Karyawan belum menguasai seluruh tugas yang dibebankan.

Menurut Hasibuan (2015:194), “Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Berdasarkan pra survei terdapat masalah disiplin kerja pada PT Pos Indonesia di Medan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja Pada PT Pos Indonesia di Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
<b>Kehadiran</b>							
1	Karyawan selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.	15	27,78%	39	72,22%	54	100%
<b>Tanggung Jawab</b>							
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	13	24,08%	41	75,92%	54	100%
<b>Norma</b>							
3	Karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.	16	29,63%	38	70,37%	54	100%

Sumber: PT Pos Indonesia di Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa karyawan kurang semangat untuk hadir dalam bekerja. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Karyawan belum mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 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. Menurut Nitisemito (2013:190), indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Berdasarkan pra survei terdapat masalah lingkungan kerja pada PT Pos Indonesia di Medan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Pada PT Pos Indonesia di Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
<b>Suasana Kerja</b>							
1	Karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.	14	25,93%	40	74,07%	54	100%
<b>Hubungan Dengan Rekan Kerja</b>							
2	Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.	16	29,63%	38	70,37%	54	100%
<b>Tersedianya Fasilitas Kerja</b>							
3	Karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.	39	72,22%	15	27,78%	54	100%

Sumber: PT Pos Indonesia di Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan belum menyenangkan. Tim kerja belum aktif

dan belum mampu bekerja sama. Karyawan belum mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
- b. Karyawan belum selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.
- c. Karyawan belum menguasai seluruh tugas yang dibebankan.
- d. Karyawan kurang semangat untuk hadir dalam bekerja.
- e. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- f. Karyawan belum mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- g. Karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan belum menyenangkan.
- h. Tim kerja belum aktif dan belum mampu bekerja sama.
- i. Karyawan belum mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

## **2. Batasan Masalah**

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah suatu indikasi ke arah mana penelitian itu dilakukan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian, adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan sebagai masukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
- b. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori-teori mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melakukan pengembangan penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Budianto (2015), yang berjudul: pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. Sedangkan penelitian ini berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 54 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 5. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia di Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Motivasi**

###### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Menurut Mangkunegara (2015:63), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sutrisno (2015:4), motivasi adalah kekuatan reaksi (upaya kerja), setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu.

Menurut Siagian (2016:102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sutrischastini (2015:77), karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi dengan sendirinya sepanjang menuju tujuan yang ingin dicapai. Inilah bentuk motivasi yang paling baik. Meski demikian, sebageian besar dari kita perlu diberi

motivasi. Secara umum organisasi menciptakan motivasi dengan memberikan insentif dan imbalan serta kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan. Manajer memiliki peran yang amat besar untuk memotivasi karyawannya agar bekerja sebaik-baiknya. Manajer memiliki tugas melaksanakan proses memotivasi dengan menggunakan secara optimal insentif yang disediakan oleh organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

#### **b. Manfaat Motivasi**

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2015:97) menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai

- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

**c. Tipe – tipe Motivasi**

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2017:17) secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan- keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai

itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

#### 4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar. Manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek.

### **d. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi**

#### 1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

#### 2) Faktor pendukung pemberian motivasi

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia

normal mempunyai harga diri. Jadi setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perilaku yang baik dari atasannya.

#### **d. Indikator Motivasi**

Menurut David McClelland dalam Mangkunegara (2015:65), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

##### 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

##### 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Menurut Maslow dalam Ishak (2013:15), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan Rasa Aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan.

3) Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan.

4) Kebutuhan akan Penghargaan

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja di dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Darmawan (2017:41) “disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari pendapat yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **b. Arti Penting Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015:129) “disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan

yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakkan pegawai berdisiplin diri. Agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan”.

Menurut Siagian (2016:43) “pentingnya disiplin kerja agar tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri”.

Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2015:89) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu”:

- 1) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 7) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

#### **d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2016:98) “tujuan dan manfaat disiplin, antara lain”:

- 1) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 2) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.
- 3) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:195), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran

Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

- 2) Tanggung jawab

Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.

### 3) Norma

Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.

Menurut Mathis (2017:194-198) “indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

#### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

#### 2) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

#### 3) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

#### 4) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati.

## 5) Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## 6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indiscipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

## 7) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

## 8) Keadilan

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

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan untuk variabel disiplin kerja yang menjadi indikatornya adalah kehadiran, tanggung jawab dan norma.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal karena lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Sutrisno (2015:43) lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.” Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh beberapa ahli diantaranya yaitu Menurut Nitisemito (2016:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sedarmayanti (2016:12) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya

dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

## **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2016:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2016:23). Menurut Komarudin (2017:76) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Nitisemito (2016:184) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi

karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu

sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2016:25). Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Nitisemito (2016:187) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik,

dan pengendalian diri. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### **c. 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. Ketidaksesuaian 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.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2016:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

#### 1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

#### 2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda.

### 3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

### 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik

tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

#### 7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

#### 9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

#### 11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

#### 12) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

#### 13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja.

### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2016:190), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

#### 2) Hubungan dengan rekan kerja

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

rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3) Tersedianya fasilitas kerja

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

Menurut Sedarmayanti (2016:34), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

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. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

#### 2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya

udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

### 3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja di dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

## 4. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Menurut Kasmir (2016:89) bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2015:45), kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Simamora (2016:67), kinerja adalah

menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut. Menurut Dharma (2016:71), kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Mathis (2017:84) berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Robbins (2015:47) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

##### **1) Faktor Individu**

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari

dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran/*Intelegensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi/*Emotional Quotient* (EQ).

## 2) Faktor Lingkungan

Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja.

Menurut Kasmir (2016:92) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

### 1) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2) Disiplin Kerja

Suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi

## 3) Lingkungan Kerja

Kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Dharma (2016:73) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal.

### 1) Faktor internal (disposisional)

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

### 2) Faktor eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dari beberapa kutipan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh individu (internal) dan faktor yang ada di lingkungan kerja karyawan (faktor eksternal). Kinerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang

diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat. Kinerja karyawan setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

### **c. Penilaian Kinerja**

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja. Sastrohadwiryono (2016:60) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Menurut Hasibuan (2015:77) bahwa: “Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menempatkan kebijaksanaan berarti, apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.”

Mangkunegara (2015:96) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis

berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Masalah penilaian kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting, karena penilaian kinerja mempunyai banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja sangat perlu diperhatikan karyawan untuk pengembangan karier karyawan tersebut lebih lanjut.

#### **d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Dengan adanya penilaian kinerja karyawan dan pimpinan akan melakukan tugasnya seperti dalam hal berjalannya promosi jabatan terhadap karyawan, begitu pula sebaliknya. Menurut Sastrohadiwirjo (2016:63) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenaga kerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2015:79), sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penempatan besarnya balas jasa.

- 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dari dalam pekerjaannya.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk mendapatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dan kelebihan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan.
- 8) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Menilai perilaku dan kinerja karyawan untuk kebijakan masa yang akan datang oleh pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang promosi, mutasi, demosi dan lainnya adalah hal yang wajib dilakukan. Menurut Handoko (2016:88) manfaat atau kegunaan-kegunaan penilaian kinerja antara lain adalah :

- 2) Perbaikan kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.

3) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pada pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi.

4) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

5) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

6) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu.

7) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

Kinerja yang baik atau yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

8) Ketidakkuratan informasional

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya.

9) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

10) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

11) Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti : keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian kinerja tersebut departemen personalia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan.

**e. Indikator Kinerja**

Menurut Sastrohadiwiryono (2016:70), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.

Menurut Kasmir (2016:99) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Husain (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro).	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pangestu (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

		Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi).				lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Simanjuntak (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Hajrina (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta.	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Meilany (2015)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Budianto (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Sutrischastini (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor	Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan

		Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.				terhadap kinerja pegawai.
8	Larasati (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Yatipai (2015)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado.	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Haedar (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo.	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2021

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015:61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan

yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2015:194), “Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

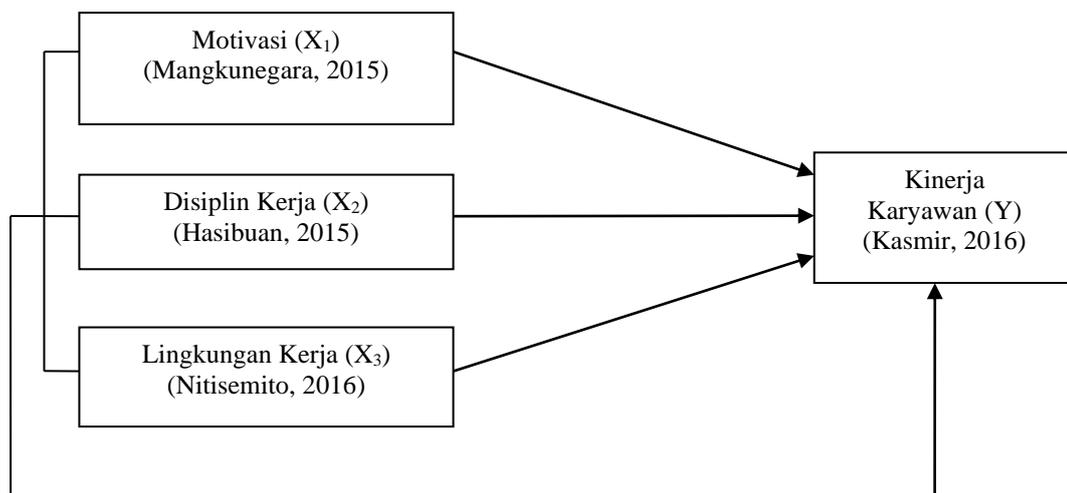
## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 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. Menurut Nitisemito (2013:190), indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

#### 4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:97), Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber: Diolah Penulis (2021)

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan.
4. Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, merupakan “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen serta variabel dependen (Sugiyono, 2016:84)”.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di PT Pos Indonesia di Medan, Jl. Prof. HM Yamin,SH No. 44, Kota Medan.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan April 2021 sampai dengan Juli 2021, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan											
		April 2021			Mei 2021			Juni 2021			Juli 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Seminar Proposal					■							
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data							■	■				
6	Penyusunan Skripsi									■	■		
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Diolah Penulis (2021)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi kerja ( $X_1$ )	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.  (Mangkunegara, 2015:63).	1. Kebutuhan akan prestasi ( <i>need for achievment</i> ) 2. Kebutuhan akan afiliasi ( <i>need for affiliation</i> ). 3. Kebutuhan akan kekuasaan ( <i>need for power</i> ).  (Mangkunegara, 2015:65)	Skala likert
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.  (Hasibuan, 2015:193)	1. Kehadiran. 2. Tanggung jawab 3. Norma  (Hasibuan, 2015:195)	Skala likert
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.  (Nitisemito, 2016:183)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja  (Nitisemito, 2016:190)	Skala likert
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  (Kasmir, 2016:89)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu  (Kasmir, 2016:99)	Skala likert

Sumber: Diolah Penulis (2021)

## **D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia di Medan sebanyak 54 karyawan”.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 54 karyawan/responden”.

### **3. Jenis Data**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT Pos Indonesia di Medan. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

#### **4. Sumber Data**

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia di Medan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif.

#### **F. Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2016:75), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016:75), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:76), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Histogram

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau

menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

### 2) Uji P Plot

Normal P Plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi.

### 3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016:78), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016:79), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen

(homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas”.

### 3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80), “Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*”.

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X<sub>1</sub> = Motivasi (*Independent Variabel*)

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = *Error term*

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2016:81), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig <  $\alpha$  0,05).
- 2) Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig >  $\alpha$  0,05)

##### b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016:82), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  taraf signifikansi 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ ).

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2016:83), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT Pos Indonesia di Medan**

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat maupun barang yang memiliki kantor pusat di Kota Bandung dan memiliki 11 kantor regional yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dalam menjalankan kebijakan yang diambil kantor pusat, kantor regional berperan sebagai penggerak kebijakan yang diambil untuk diterapkan di wilayah masing-masing. Sejarah PT Pos Indonesia (Persero) berawal dari didirikannya kantor pos di Batavia (sekarang Jakarta) oleh gubernur saat itu yang bernama Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746. Pemikiran untuk mendirikan kantor pos tersebut salah satunya untuk menjamin keamanan surat-surat penduduk dan terutama yang berdagang di luar Jawa dan bagi yang penduduk Belanda yang dari dan ke Negeri Belanda.

Sejak saat itu PT Pos Indonesia (Persero) mulai menjalankan fungsi dan peran tersebut untuk pelayanan kepada publik. Setelah berjalan empat tahun, kantor pos kemudian mendirikan kantor kedua di Kota Semarang untuk mempercepat pengiriman dari dua wilayah tersebut. Pada saat itu jalur pengiriman yang dilalui ialah Karawang, Cirebon, dan Pekalongan. Pos Indonesia telah beberapa kali beberapa perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha tersebut beroperasi tidak bersifat komersial dan

fungsiya lebih kepada pelayanan kepada publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero) (persero) dilaksanakan berdasarkan PP No. 5 Tahun 1995 tanggal 27 Februari 1995, dan perubahan tersebut secara efektif mulai berlaku pada tanggal 20 Juni 1995. Seiring berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia. Dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia.

b. Visi dan Misi PT Pos Indonesia di Medan

1) Visi

Menjadi perusahaan pos terpercaya.

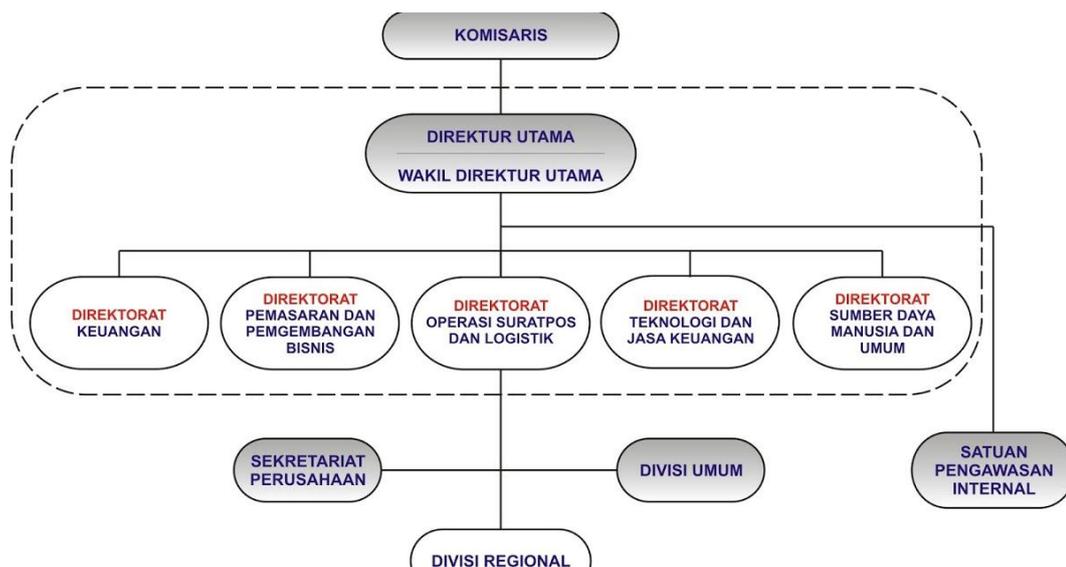
2) Misi

- a) Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik.

- b) Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman nyaman dan menghargai kontribusi.
- c) Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh.
- d) Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat.
- e) Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

## 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Pos Indonesia di Medan

Struktur organisasi pada PT Pos Indonesia di Medan adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Pos Indonesia di Medan**

*Sumber : PT Pos Indonesia di Medan (2021)*

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di PT Pos Indonesia di Medan, yaitu:

### a. Komisaris

- 1) Melakukan pengawasan terhadap kebijakan pengurusan Perseroan yang dilakukan Direksi serta memberi nasihat kepada Direksi termasuk

mengenai rencana pengembangan Perseroan, rencana kerja dan anggaran tahunan Persero, pelaksanaan ketentuan Anggaran Dasar dan RUPS.

- 2) Melakukan tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam anggaran dasar dan RUPS.
- 3) Melaksanakan kepentingan Perseroan dengan memperhatikan kepentingan para Pemegang Saham dan bertanggung jawab kepada RUPS.

b. Direktur Utama

Merencanakan, memimpin, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan bersama dengan seluruh direksi.

c. Direktur Surat dan Paket

Melaksanakan proses operasional dalam kegiatan pengelolaan, mekanisme, dan menentukan sistem untuk menjalankan proses layanan pengiriman. Selain itu tugas yang lain yaitu menyelenggarakan aktivitas pemasaran, penjualan produk, penelitian pasar, intelegen pasar, analisi pesaing, analisis mitra strategis, pengembangan produk, dan pengelolaan gemar berkirim surat. Direktur Surat dan Paket memiliki bawahan SVP Pengembangan Bisnis dan Penjualan dan SVP Operasi yang memiliki tugas memperluas kerjasama bisnis dengan mitra perusahaan baik ritel maupun korporasi. Selain itu SVP Operasi bertugas menjalankan kegiatan pelayanan berupa pengiriman dan pengelolaan barang pelanggan.

d. Direktur Teknologi dan Jasa Keuangan

Direktur Teknologi dan Jasa Keuangan bertanggung jawab memiliki tugas mengembangkan dan mengambil langkah bisnis dari perusahaan yang

dapat menghasilkan profit bagi perusahaan. Direktur Teknologi dan Jasa Keuangan memiliki bawahan SVP Pengembangan Teknologi Informasi dan SVP Jasa Keuangan yang bertugas mengembangkan teknologi bagi perusahaan dan memantau kondisi keuangan bisnis perusahaan.

e. Direktur Ritel dan Properti

Direktur Ritel dan Properti bertanggung jawab atas hasil penjualan dan properti perusahaan. Direktur Ritel Properti memiliki bawahan SPV Ritel dan SPV Properti yang bertugas memantau jumlah pemasukan dan propertiyang ada pada perusahaan.

f. Direktur Keuangan

Direktur Keuangan bertanggung jawab atas kondisi dan manajemen kas keuangan yang terjadi di perusahaan. Direktur Keuangan memiliki bawahan VP Akuntansi, VP Manajemen Keuangan, dan VP Treasury dan Pajak.

g. Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum

Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum bertanggung jawab segala sesuatu yang berhubungan dengan sumber daya manusia, baik dari kinerja, pelatihan, perkrutan dan pemberian upah. Selain itu Direktur sumber Daya Manusia dan Umum juga memiliki tugas memonitor kinerja karyawan dan memberikan evaluasi terhadap kinerja yang telah dilakukan. Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum memiliki bawahan SVP Sumber Daya Manusia, SVP Strategi Sumber Daya Manusia, dan SVP Umum dan Bina Lingkungan Perusahaan.

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	29	53.7	53.7	53.7
Perempuan	25	46.3	46.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Pos Indonesia di Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 53.7% dari total responden.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2 Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	25	46.3	46.3	46.3
31 - 40 Tahun	15	27.8	27.8	74.1
41 - 55 Tahun	14	25.9	25.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Pos Indonesia di Medan yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 46.3% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	15	27.8	27.8	27.8
SMA	39	72.2	72.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Pos Indonesia di Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 72.2% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4 Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	31	57.4	57.4	57.4
6 - 10 Tahun	23	42.6	42.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Pos Indonesia di Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 57.4% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 54 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi)

**Tabel 4.5 Saya berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.**  
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	22.2	22.2	22.2
Ragu-Ragu	26	48.1	48.1	70.4
Setuju	15	27.8	27.8	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 15 orang (27.8%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (48.1%) dan sebanyak 12 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

**Tabel 4.6 Saya sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.**  
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	18	33.3	33.3	50.0
Setuju	23	42.6	42.6	92.6
Sangat Setuju	4	7.4	7.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.4%), setuju sebanyak 23 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (33.3%) dan sebanyak 9 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden

masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

**Tabel 4.7 Saya selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.**  
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	21	38.9	38.9	55.6
Setuju	24	44.4	44.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (38.9%) dan sebanyak 9 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

**Tabel 4.8 Saya selalu ingin diikutsertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.**  
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	24.1	24.1	24.1
Ragu-Ragu	20	37.0	37.0	61.1
Setuju	14	25.9	25.9	87.0
Sangat Setuju	7	13.0	13.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13.0%), setuju sebanyak 14 orang (25.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (37.0%) dan sebanyak 13 orang (24.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (37.0%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa saya selalu ingin diikutsertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.

**Tabel 4.9 Saya berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.**

**Pernyataan X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	20.4	20.4	20.4
Ragu-Ragu	21	38.9	38.9	59.3
Setuju	21	38.9	38.9	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 21 orang (38.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (38.9%) dan sebanyak 11 orang (20.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu dan setuju sebanyak 21 orang (38.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu dan setuju bahwa saya berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

**Tabel 4.10 Saya pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.**

**Pernyataan X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	18	33.3	33.3	50.0
Setuju	23	42.6	42.6	92.6
Sangat Setuju	4	7.4	7.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.4%), setuju sebanyak 23 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (33.3%) dan sebanyak 9 orang (16.7%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

**Tabel 4.11 Saya sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.**  
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	14.8	14.8	14.8
Ragu-Ragu	18	33.3	33.3	48.1
Setuju	16	29.6	29.6	77.8
Sangat Setuju	12	22.2	22.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (22.2%), setuju sebanyak 16 orang (29.6%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (33.3%) dan sebanyak 8 orang (14.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

**Tabel 4.12 Saya berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan**

Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	20.4	20.4	20.4
Ragu-Ragu	19	35.2	35.2	55.6
Setuju	19	35.2	35.2	90.7
Sangat Setuju	5	9.3	9.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.3%), setuju sebanyak 19 orang (35.2%), ragu-ragu

sebanyak 19 orang (35.2%) dan sebanyak 11 orang (20.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (35.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

**Tabel 4.13 Saya ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada saya.**

**Pernyataan X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	18	33.3	33.3	50.0
Setuju	23	42.6	42.6	92.6
Sangat Setuju	4	7.4	7.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.4%), setuju sebanyak 23 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (33.3%) dan sebanyak 9 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada saya.

#### **b. Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja)**

**Tabel 4.14 Saya harus hadir setiap hari kerja.**

**Pernyataan X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	5.6	5.6	5.6
Tidak Setuju	16	29.6	29.6	35.2
Ragu-Ragu	3	5.6	5.6	40.7
Setuju	19	35.2	35.2	75.9
Sangat Setuju	13	24.1	24.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (24.1%), setuju sebanyak 19 orang (35.2%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (5.6%), tidak setuju sebanyak 16 orang (29.6%) dan sebanyak 3 orang (5.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (35.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya harus hadir setiap hari kerja.

**Tabel 4.15 Saya harus masuk kerja tepat waktu.**  
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-Ragu	11	20.4	20.4	22.2
Setuju	27	50.0	50.0	72.2
Sangat Setuju	15	27.8	27.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (27.8%), setuju sebanyak 27 orang (50.0%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (20.4%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya harus masuk kerja tepat waktu.

**Tabel 4.16 Saya selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.**  
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	11.1	11.1	11.1
Ragu-Ragu	6	11.1	11.1	22.2
Setuju	24	44.4	44.4	66.7
Sangat Setuju	18	33.3	33.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (33.3%), setuju sebanyak 24 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (11.1%) dan sebanyak 6 orang (11.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.

**Tabel 4.17 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.**  
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
Tidak Setuju	7	13.0	13.0	16.7
Ragu-Ragu	6	11.1	11.1	27.8
Setuju	23	42.6	42.6	70.4
Sangat Setuju	16	29.6	29.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (29.6%), setuju sebanyak 23 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (11.1%), tidak setuju sebanyak 7 orang (13.0%) dan sebanyak 2 orang (3.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.18 Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.**  
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-Ragu	11	20.4	20.4	22.2
Setuju	16	29.6	29.6	51.9
Sangat Setuju	26	48.1	48.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (48.1%), setuju sebanyak 16 orang (29.6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (20.4%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

**Tabel 4.19 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.**

**Pernyataan X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.7	3.7	3.7
	Tidak Setuju	4	7.4	7.4	11.1
	Ragu-Ragu	14	25.9	25.9	37.0
	Setuju	20	37.0	37.0	74.1
	Sangat Setuju	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (25.9%), setuju sebanyak 20 orang (37.0%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (25.9%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7.4%) dan sebanyak 2 orang (3.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (37.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.

**Tabel 4.20 Saya harus selalu mematuhi perintah pimpinan.  
Pernyataan X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.7
	Ragu-Ragu	14	25.9	25.9	29.6
	Setuju	26	48.1	48.1	77.8
	Sangat Setuju	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (22.2%), setuju sebanyak 26 orang (48.1%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (25.9%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.9%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya harus selalu mematuhi perintah pimpinan.

**Tabel 4.21 Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.  
Pernyataan X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	14.8	14.8	14.8
	Ragu-Ragu	7	13.0	13.0	27.8
	Setuju	16	29.6	29.6	57.4
	Sangat Setuju	23	42.6	42.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (42.6%), setuju sebanyak 16 orang (29.6%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (13.0%) dan sebanyak 8 orang (14.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan

responden sangat setuju bahwa saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.

**Tabel 4.22 Peraturan tersebut mempermudah dan membantu saya mengerjakan pekerjaan.**  
Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-Ragu	9	16.7	16.7	18.5
Setuju	15	27.8	27.8	46.3
Sangat Setuju	29	53.7	53.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (53.7%), setuju sebanyak 15 orang (27.8%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (16.7%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (53.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa peraturan tersebut mempermudah dan membantu saya mengerjakan pekerjaan.

### c. Variabel X<sub>3</sub> (Lingkungan Kerja)

**Tabel 4.23 Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.**  
Pernyataan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	17	31.5	31.5	48.1
Setuju	16	29.6	29.6	77.8
Sangat Setuju	12	22.2	22.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (22.2%), setuju sebanyak 16 orang (29.6%), ragu-ragu

sebanyak 17 orang (31.5%) dan sebanyak 9 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (31.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.

**Tabel 4.24 Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.**

**Pernyataan X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	22	40.7	40.7	57.4
Setuju	16	29.6	29.6	87.0
Sangat Setuju	7	13.0	13.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13.0%), setuju sebanyak 16 orang (29.6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (40.7%) dan sebanyak 9 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (40.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.

**Tabel 4.25 Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.**

**Pernyataan X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.0	13.0	13.0
Ragu-Ragu	19	35.2	35.2	48.1
Setuju	22	40.7	40.7	88.9
Sangat Setuju	6	11.1	11.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11.1%), setuju sebanyak 22 orang (40.7%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (35.2%) dan sebanyak 7 orang (13.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (40.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.

**Tabel 4.26 Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis.  
Pernyataan X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	14.8	14.8	14.8
Ragu-Ragu	19	35.2	35.2	50.0
Setuju	17	31.5	31.5	81.5
Sangat Setuju	10	18.5	18.5	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (18.5%), setuju sebanyak 17 orang (31.5%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (35.2%) dan sebanyak 8 orang (14.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (35.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis.

**Tabel 4.27 Saya dan karyawan lain saling menghormati.**  
Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	18.5	18.5	18.5
Ragu-Ragu	24	44.4	44.4	63.0
Setuju	19	35.2	35.2	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 19 orang (35.2%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (44.4%) dan sebanyak 10 orang (18.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya dan karyawan lain saling menghormati.

**Tabel 4.28 Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.**  
Pernyataan X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	18.5	18.5	18.5
Ragu-Ragu	22	40.7	40.7	59.3
Setuju	21	38.9	38.9	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 21 orang (38.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (40.7%) dan sebanyak 10 orang (18.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (40.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.

**Tabel 4.29 Saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.**

**Pernyataan X3.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	20.4	20.4	20.4
Ragu-Ragu	22	40.7	40.7	61.1
Setuju	21	38.9	38.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (38.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (40.7%) dan sebanyak 11 orang (20.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (40.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.

**Tabel 4.30 Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.**

**Pernyataan X3.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	17	31.5	31.5	48.1
Setuju	24	44.4	44.4	92.6
Sangat Setuju	4	7.4	7.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.4%), setuju sebanyak 24 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (31.5%) dan sebanyak 9 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.

**Tabel 4.31 Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan**  
Pernyataan X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	17	31.5	31.5	33.3
Ragu-Ragu	12	22.2	22.2	55.6
Setuju	11	20.4	20.4	75.9
Sangat Setuju	13	24.1	24.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (24.1%), setuju sebanyak 11 orang (20.4%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (22.2%), tidak setuju sebanyak 17 orang (31.5%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 orang (31.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

#### d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

**Tabel 4.32 Saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.**  
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	22.2	22.2	22.2
Ragu-Ragu	26	48.1	48.1	70.4
Setuju	15	27.8	27.8	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 15 orang (27.8%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (48.1%) dan sebanyak 12 orang (22.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.

**Tabel 4.3 Saya adalah orang yang teliti.**  
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	18	33.3	33.3	50.0
Setuju	23	42.6	42.6	92.6
Sangat Setuju	4	7.4	7.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.4%), setuju sebanyak 23 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (33.3%) dan sebanyak 9 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya adalah orang yang teliti.

**Tabel 4.34 Saya selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.**  
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.4	7.4	7.4
Ragu-Ragu	25	46.3	46.3	53.7
Setuju	24	44.4	44.4	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 24 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (46.3%) dan sebanyak 4 orang (7.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan ragu-ragu bahwa saya selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.35 Saya harus selalu memiliki target dalam bekerja.**  
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.4	7.4	7.4
Ragu-Ragu	25	46.3	46.3	53.7
Setuju	24	44.4	44.4	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 24 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (46.3%) dan sebanyak 4 orang (7.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya harus selalu memiliki target dalam bekerja.

**Tabel 4.36 Saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.**

**Pernyataan Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.0	13.0	13.0
Ragu-Ragu	19	35.2	35.2	48.1
Setuju	22	40.7	40.7	88.9
Sangat Setuju	6	11.1	11.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11.1%), setuju sebanyak 22 orang (40.7%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (35.2%) dan sebanyak 7 orang (13.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (40.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.

**Tabel 4.37 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.**

**Pernyataan Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	17	31.5	31.5	48.1
Setuju	28	51.9	51.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (51.9%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (31.5%) dan sebanyak 9 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (51.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.

**Tabel 4.38 Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada.**

**Pernyataan Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	18	33.3	33.3	50.0
Setuju	24	44.4	44.4	94.4
Sangat Setuju	3	5.6	5.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.6%), setuju sebanyak 24 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (33.3%) dan sebanyak 9 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepada.

**Tabel 4.39 Saya adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.**

**Pernyataan Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	16.7	16.7	16.7
Ragu-Ragu	18	33.3	33.3	50.0
Setuju	23	42.6	42.6	92.6
Sangat Setuju	4	7.4	7.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.4%), setuju sebanyak 23 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (33.3%) dan sebanyak 9 orang (16.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa saya adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.40 Saya menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.**

**Pernyataan Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.0	13.0	13.0
Ragu-Ragu	19	35.2	35.2	48.1
Setuju	22	40.7	40.7	88.9
Sangat Setuju	6	11.1	11.1	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11.1%), setuju sebanyak 22 orang (40.7%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (35.2%) dan sebanyak 7 orang (13.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (40.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja..

## **5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

### **a. Pengujian Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.42 Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Motivasi**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.9259	26.296	.462	.875
Pernyataan X1.2	26.6111	23.072	.808	.845
Pernyataan X1.3	26.7407	26.233	.489	.873
Pernyataan X1.4	26.7407	24.686	.496	.875
Pernyataan X1.5	26.7963	26.052	.468	.874
Pernyataan X1.6	26.6111	23.072	.808	.845
Pernyataan X1.7	26.4259	22.740	.706	.854
Pernyataan X1.8	26.6852	24.824	.531	.870
Pernyataan X1.9	26.6111	23.072	.808	.845

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.43 Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Disiplin Kerja**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	32.0370	21.546	.420	.766
Pernyataan X2.2	31.4259	24.702	.405	.763
Pernyataan X2.3	31.4630	23.461	.426	.759
Pernyataan X2.4	31.6481	20.647	.630	.726
Pernyataan X2.5	31.2222	23.535	.493	.751
Pernyataan X2.6	31.7222	22.469	.475	.752
Pernyataan X2.7	31.5926	23.454	.502	.750
Pernyataan X2.8	31.4630	23.046	.392	.765
Pernyataan X2.9	31.1296	23.964	.452	.756

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.41 Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Lingkungan Kerja**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	26.8148	19.550	.333	.764
Pernyataan X3.2	27.0000	18.604	.523	.732
Pernyataan X3.3	26.8889	18.365	.607	.721
Pernyataan X3.4	26.8519	19.449	.378	.755
Pernyataan X3.5	27.1852	19.663	.497	.739
Pernyataan X3.6	27.1481	19.223	.555	.731
Pernyataan X3.7	27.2037	19.939	.459	.744
Pernyataan X3.8	26.9630	19.131	.496	.737
Pernyataan X3.9	27.0556	18.808	.316	.775

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.44 Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.3704	21.936	.468	.877
Pernyataan Y.2	27.0556	19.336	.764	.851
Pernyataan Y.3	27.0556	23.035	.374	.883
Pernyataan Y.4	27.0556	22.204	.515	.873
Pernyataan Y.5	26.9630	18.753	.848	.842
Pernyataan Y.6	27.1111	22.516	.383	.884
Pernyataan Y.7	27.0741	20.674	.590	.867
Pernyataan Y.8	27.0556	19.336	.764	.851
Pernyataan Y.9	26.9630	18.753	.848	.842

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor

setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $>$  0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.46 Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Motivasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,818  $>$  0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.47**

**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Disiplin Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,759 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.45 Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Lingkungan Kerja**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,766 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.47 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	9

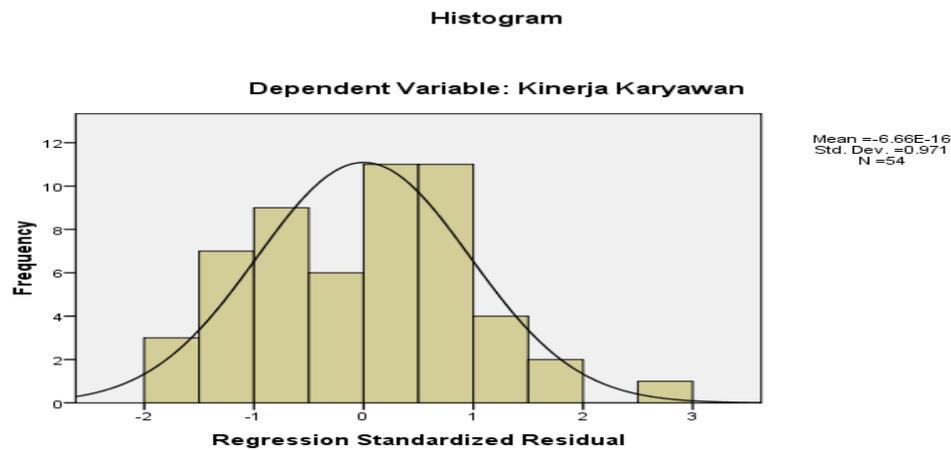
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,896 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

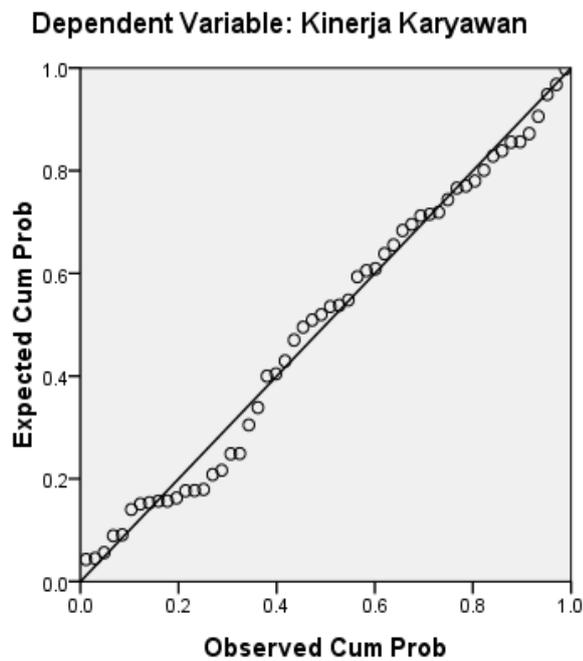


**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.48 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16598643
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.665
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.768</b>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.48 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,768 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,768 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.49 Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.604	2.278	.704	.484		
	Motivasi	.686	.080	8.527	.000	<b>.475</b>	<b>2.104</b>
	Disiplin Kerja	.211	.072	2.939	.005	<b>.641</b>	<b>1.560</b>
	Lingkungan Kerja	.025	.091	2.274	.025	<b>.481</b>	<b>2.080</b>

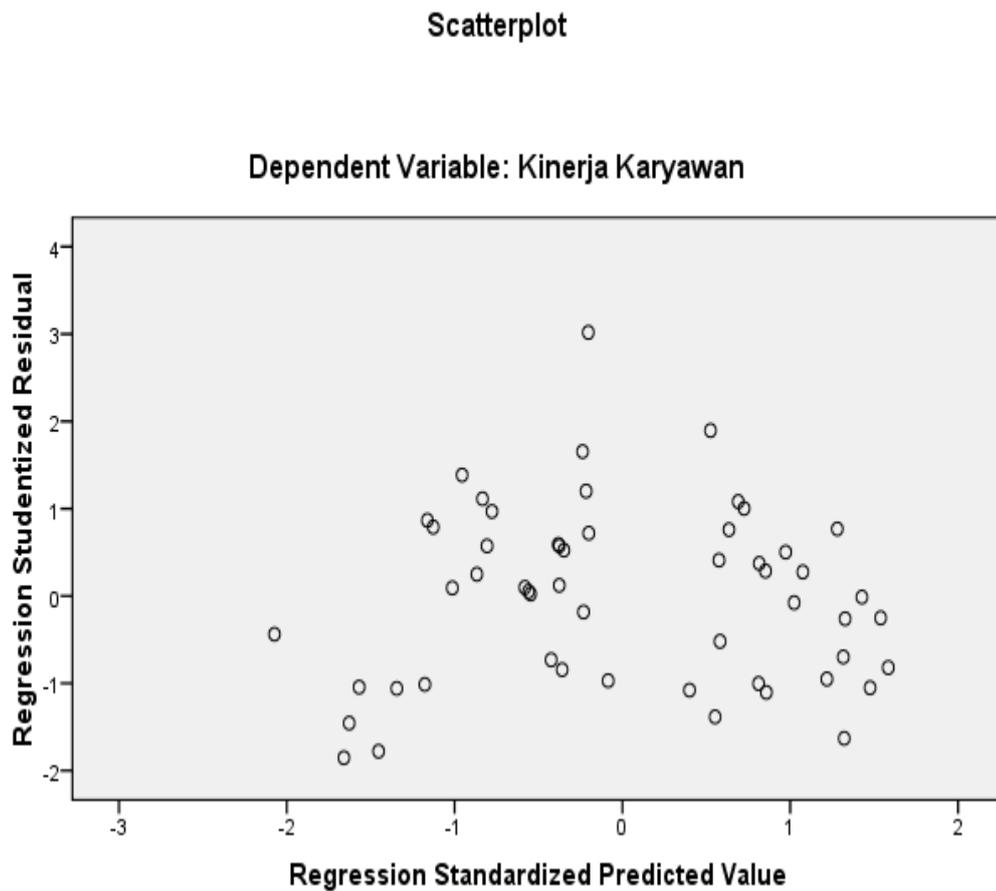
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi 2,104 < 10, disiplin kerja 1,560 < 10 dan lingkungan kerja 2,080 < 10, serta nilai *Tolerance* motivasi 0,475 > 0,10, disiplin kerja 0,641 > 0,10 dan lingkungan kerja 0,481 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan

perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.50 Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	<b>(Constant)</b>	<b>1.604</b>	2.278	.704	.484		
	<b>Motivasi</b>	<b>.686</b>	.080	8.527	.000	.475	2.104
	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>.211</b>	.072	2.939	.005	.641	1.560
	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>.025</b>	.091	2.274	.025	.481	2.080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.50 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 1,604 + 0,686 X_1 + 0,211 X_2 + 0,025 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1,604.
- Jika terjadi peningkatan motivasi 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,686.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,211.

- d. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,025.

## 8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.51 Uji Simultan  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1120.777	3	373.592	<b>75.124</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	248.649	50	4.973		
	Total	1369.426	53			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 75,124 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,79 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

**Tabel 4.52 Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.604	2.278	.704	.484		
	<b>Motivasi</b>	.686	.080	<b>8.527</b>	<b>.000</b>	.475	2.104
	<b>Disiplin Kerja</b>	.211	.072	<b>2.939</b>	<b>.005</b>	.641	1.560
	<b>Lingkungan Kerja</b>	.025	.091	<b>2.274</b>	<b>.025</b>	.481	2.080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.52 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 8,527 > t_{tabel} 2,008$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,939 > t_{tabel} 2,008$  dan signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,274 > t_{tabel} 2,008$  dan signifikan  $0,025 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.53 Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	.818	.808	2.23002

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.53 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,808 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 80,8% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 80,8\% = 19,2\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi dan lain-lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 8,527 > t_{tabel} 2,008$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi terbentuk dari sikap

(*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,939 > t_{tabel} 2,008$  dan signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,274 > t_{tabel} 2,008$  dan signifikan  $0,025 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 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.

#### **4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 75,124 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,79 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan, dimana  $t_{hitung} 8,527 > t_{tabel} 2,008$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan, dimana  $t_{hitung} 2,939 > t_{tabel} 2,008$  dan signifikan  $0,005 < 0,05$ .
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan, dimana  $t_{hitung} 2,274 > t_{tabel} 2,008$  dan signifikan  $0,025 < 0,05$ .
4. Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia di Medan, dimana  $F_{hitung} 75,124 > F_{tabel} 2,79$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan PT Pos Indonesia di Medan harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya

sebagaimana dengan misi dan visi PT Pos Indonesia di Medan, sehingga kedepan kinerja karyawan dapat meningkat.

2. Disarankan agar pimpinan PT Pos Indonesia di Medan harus memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.
3. Disarankan agar pimpinan PT Pos Indonesia di Medan untuk membuat pelatihan team work atau outbond karyawan secara rutin.
4. Disarankan agar pimpinan PT Pos Indonesia di Medan harus memperhatikan kerjasama karyawan, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian karyawan, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, Aji Tri. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*.
- Danim, Sudarwan, (2017). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan., Didit. (2017). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.
- Dharma, Surya, (2016). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Franita, R. (2020). Analisa Perencanaan Keuangan Untuk Wanita Dusia 30 Tahun. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 6(3), 584-590.
- Haedar. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo*.
- Handoko, T. Hani, (2016), *Manajemen*. Edisi Kedua, Penerbit : Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hajrina., Rima Alhalimah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta.
- Husain., Bachtiar Arifudin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro).
- Indrawan, M. I. (2021). *Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Ishak, Hendri, (2015). *Manajemen motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Komarudin. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Mathis., Robert. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meilany., Prastika. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)*.
- Nitisemito, Alex S. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangestu, Zulfahmi Septian Dwi. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)*.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sebayang, S. A. (2018). Analisis Structural Equation Modelling (Sem) Terhadap Alih Fungsi Lahan Pertanian Dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat. At-tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, 4(2), 169-184.
- Sedarmayanti. (2016). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang, (2016). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak., Betaria. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrischastini, Ary. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*.
- Sutrisno Edy, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.