



**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. POS INDONESIA (PERSERO)
TEBING TINGGI**

SKRIPSI

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

Oleh :

LESMARIA SINTIA DEWY SARAGIH
NPM : 1915310578

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.POS INDONESIA (PERSERO)
TEBING TINGGI

NAMA : LESMARIA SINTIA DEWY SARAGIH
N.P.M : 1915310578
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 29 April 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Nashrudin Setiawan, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Darmilisani, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : LESMARIA SINTIA DEWY SARAGIH
NPM : 1915310578
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. POS INDONESIA (PERSERO) TEBING TINGGI

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi ini 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 itu tidak benar.

Medan, 27 November 2023



Lesmaria Sintia Dewy Srgh

SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lesmaria Sintia Dewy Saragih
NPM : 1915310578
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian Sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

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

Medan, 27 November 2023


Les: Saragih

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan tetap dengan metode *probability sampling*. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan tipe asosiatif yang diolah melalui aplikasi IBM SPSS versi 26. Teknik analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $5.969 > 2.024$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $4.578 > 2.024$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan Motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $4.236 > 2.024$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Diperoleh hasil uji F Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara bersama – sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) $58,283 > 2,850$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Dan diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 80,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi, sedangkan 19,3% pengaruh terdapat pada variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis penelitian serta diluar model yang diteliti.

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

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of work environment, work discipline, and motivation on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi. The number of samples used in this study were 42 of staff, using probability sampling method. This study uses a quantitative research method with an associative type obtained through SPSS version 26. The data analysis technique applied is multiple linear regression analysis. The results of the analysis answered that work environment partially had a positive and significant effect on employee performance, where the work environment tcount was $5.969 > 2.024$ and a significance of $0.000 < 0.05$. work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. With a tcount value of work discipline of $4.578 > 2.024$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Motivation partially has a positive and significant effect on employee performance, where the motivational tcount value is $4.236 > 2.024$ and a significance of $0.000 < 0.05$. The results of the F test of work environment, work discipline, and motivation together (simultaneously) have a positive effect on employee performance ($F_{count} > F_{table}$ $58,283 > 2,850$ at a significant $0.000 < 0.05$). And the results of a determination coefficient of 80,7% employee performance can be obtained and explained by work environment, work discipline, and motivation. While the remaining 19,3% is explained by variables outside the model studied.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan kemurahannya penulis dapat mengajukan proposal ini yang berjudul **“Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi”**.

Proposal ini ditulis sebagai syarat untuk memulai Penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.Mn) pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi. Maka dari itu pada kesempatan ini Peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H, Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharam Ritonga, BA., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M. selaku pembimbing I yang dengan sabar dan selalu aktif dalam membimbing dan mengoreksi proposal penelitian yang disusun oleh peneliti, serta memberikan saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Darmilisani, SE., M.Si. selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan pada Penelitian Proposal ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.

6. Bapak Rahmatillah selaku pimpinan (*Executive Manager*) dan seluruh pegawai / staff yang ada di PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan dalam rangka penyusunan skripsi.
7. Ayahanda Owendi Saragih serta Ibunda Elly br. Purba tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara materi ataupun tindakan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan proposal penelitian ini.
8. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan proposal penelitian nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang peneliti miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan. Akhirnya peneliti mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi Peneliti dan para pembaca sekalian, dan terutama sekali lagi kepada PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.

Medan Oktober 2023

Lesmaria Sintia D Srgh

DAFTAR ISI

	HALAMAN
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	13
1. Identifikasi Masalah	13
2. Batasan Masalah.....	14
C. Rumusan Masalah	14
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
1. Tujuan Penelitian.....	15
2. Manfaat Penelitian.....	15
E. Keaslian Penelitian	16
1. Variabel Penelitian	16
2. Jumlah Sampel	17
3. Waktu Penelitian	17
4. Lokasi Penelitian	17
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	18
1. Kinerja Karyawan.....	18
2. Lingkungan Kerja.....	26
3. Disiplin Kerja.....	30
4. Motivasi	34
B. Penelitian Terdahulu	40
C. Kerangka Konseptual	42
D. Hipotesis	46
 BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	48

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	49
D. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	51
1. Populasi.....	51
2. Sampel	52
3. Jenis dan Sumber Data.....	54
E. Teknik Pengumpulan Data	55
F. Teknik Analisa Data	55

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	65
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	65
2. Deskripsi Karakteristik Responden	72
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	75
4. Hasil Uji Kualitas Data	97
a) Uji Validitas	97
b) Uji Reliabilitas	99
5. Uji Asumsi Klasik	101
a) Hasil Uji Normalitas	101
b) Hasil Uji Multikolinearitas.....	103
c) Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	104
6. Regresi Linear Berganda.....	104
7. Hasil Uji Hipotesis.....	106
a. Uji Parsial (Uji T)	106
b. Uji Simultan (Uji F)	107
8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	108
B. Pembahasan Hasil Penelitian	110

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	117
B. Saran	118

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Perserso (Tebing Tinggi) Tahun 2020/2021.....	5
Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja.....	8
Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja.....	10
Tabel 1.5 Hasil Pra-Survey Motivasi.....	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	49
Tabel 3.3 Instrumen Skala Like.....	55
Tabel 3.4 Jumlah Sampel Penelitian.....	53
Tabel 3.5 Interval Koefisien Tingkat Hubungan dalam Interval Koefisien.....	64
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
Tabel 4.5 Pernyataan X1.P1.....	75
Tabel 4.6 Pernyataan X1.P2.....	76
Tabel 4.7 Pernyataan X1.P3.....	76
Tabel 4.8 Pernyataan X1.P4.....	77
Tabel 4.9 Pernyataan X1.P5.....	78
Tabel 4.10 Pernyataan X1.P6.....	78
Tabel 4.11 Pernyataan X1.P7.....	79
Tabel 4.12 Pernyataan X1.P8.....	79
Tabel 4.13 Pernyataan X2.P1.....	80
Tabel 4.14 Pernyataan X2.P2.....	80
Tabel 4.15 Pernyataan X2.P3.....	81

Tabel 4.16 Pernyataan X2.P4	81
Tabel 4.17 Pernyataan X2.P5	82
Tabel 4.18 Pernyataan X2.P6	82
Tabel 4.19 Pernyataan X2.P7	83
Tabel 4.20 Pernyataan X2.P8	83
Tabel 4.21 Pernyataan X2.P9	84
Tabel 4.22 Pernyataan X2.P10	84
Tabel 4.23 Pernyataan X3.P1	85
Tabel 4.24 Pernyataan X3.P2	85
Tabel 4.25 Pernyataan X3.P3	86
Tabel 4.26 Pernyataan X3.P4	86
Tabel 4.27 Pernyataan X3.P5	87
Tabel 4.28 Pernyataan X3.P6	87
Tabel 4.29 Pernyataan X3.P7	88
Tabel 4.30 Pernyataan X3.P8	88
Tabel 4.31 Pernyataan X3.P9	89
Tabel 4.32 Pernyataan Y.P1	90
Tabel 4.33 Pernyataan Y.P2	90
Tabel 4.34 Pernyataan Y.P3	91
Tabel 4.35 Pernyataan Y.P4	91
Tabel 4.36 Pernyataan Y.P5	92
Tabel 4.37 Pernyataan Y.P6	93
Tabel 4.38 Pernyataan Y.P7	93
Tabel 4.39 Pernyataan Y.P8	94
Tabel 4.40 Pernyataan Y.P9	94
Tabel 4.41 Pernyataan Y.10	95
Tabel 4.42 Pernyataan Y.11	95
Tabel 4.43 Pernyataan Y.12	96

Tabel 4.44 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1) Item-Total Statistics	97
Tabel 4.45 Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2) Item-Total Statistics	98
Tabel 4.46 Uji Validitas Motivasi (X_3) Item-Total Statistics.....	98
Tabel 4.47 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) Item- Total Statistcs	99
Tabel 4.48 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1).....	100
Tabel 4.49 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)	100
Tabel 4.50 Uji Reliabilitas Motivasi (X_3)	100
Tabel 4.51 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	101
Tabel 4.52 One Sample Kolomogrov-Smirnov Test	103
Tabel 4.53 Uji Multikolinearitas Coefficients ^a	103
Tabel 4.54 Regresi Linear Berganda Coefficients ^a	105
Tabel 4.55 Uji Parsial (Uji t)	106
Tabel 4.56 Uji Simultan (Uji F).....	107
Tabel 4.57 Koefisien Determinasi	108
Tabel 4.58 Interval Koefisien Tingkat Hubungan dalam Interval Koefisien.....	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia Tebing Tinggi	68
Gambar 4.2 Histogram Normalitas	101
Gambar 4.3 P-P Plot of Regression Standarized Residual.....	102
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama yang bahkan sangat berhubungan dalam proses pencapaian tujuan keberhasilan dari Perusahaan / Organisasi. Suatu perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik tanpa adanya campur tangan dari manusia. Sehingga ditemukan bahwa kualitas kinerja manusia berpengaruh kuat dalam keberhasilan suatu tujuan. Membuat banyaknya tuntutan perusahaan sekarang harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan tersebut. Karyawan merupakan asset penting suatu Perusahaan. Karena dapat kita lihat dari kinerja karyawan yang memegang peran penting sebagai pengendali aktivitas organisasi, sebagai pemikir, bahkan sebagai perencana strategi dalam mencapai tujuan keberhasilan suatu Perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai suatu proses keberhasilan Perusahaan diharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman, kedisiplinan karyawan dalam bekerja, serta motivasi agar dari setiap karyawan Perusahaan.

Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu aksi kerja demi mencapai tujuan keberhasilan Perusahaan yang ingin diraih oleh sekelompok pekerja ataupun karyawan yang tindakannya sejalan dengan aturan hukum dan wewenang, dapat dipertanggung jawabkan masing – masing karyawan, dan mengikuti etika sosial dan moral yang berlaku. Kasmir (2019) juga mengemukakan sejalan dengan pengertian kinerja

terdapat Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Rancangan Kerja, Motivasi, loyalitas, pengetahuan, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, komitmen dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja secara umum merupakan pengaruh utama terhadap situasi seorang karyawan / pekerja agar dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan nyaman dan aman sehingga segala pekerjaan bisa berjalan secara efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja yaitu suatu keadaan tempat yang terdapat sejumlah kelompok yang di mana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman juga akan menambah motivasi untuk karyawan agar lebih bersemangat bekerja tanpa adanya perasaan terganggu seperti bau aroma tidak sedap di area lingkungan pekerjaan, ruangan kerja yang panas, lantai yang kotor dan banyak sampah atau gangguan lainnya, oleh karena itu kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh bagaimana keadaan lingkungannya.

Aspek selanjutnya yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu di lihat dari disiplin kerja. Rivai (2009) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan agar dapat berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia untuk menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan berlakunya Standar Operasional Perusahaan (SOP). Sejalan dengan itu menurut Sutrisno (2016) Disiplin kerja merupakan

tindakan karyawan yang bersedia dan rela untuk mentaati norma – norma peraturan perusahaan yang berlaku di Perusahaan. Maka dari itu jika suatu Lingkungan kerja jika sudah dikatakan nyaman pasti karyawan tidak akan sulit untuk mematuhi aturan – aturan perusahaan dan termotivasi untuk menjalankannya dengan disiplin kerja yang baik.

Motivasi adalah suatu keadaan dorongan yang berasal dari hati manusia yang tergerak baik secara sadar ataupun tidak sadar untuk melaksanakan sesuatu agar lebih baik dari pada sebelumnya. Sedarmayanti (2017) menjelaskan motivasi adalah kekuatan yang didorong oleh seseorang agar dapat melakukan suatu tindakan atau tidak yang biasanya dapat ditemukan baik di lingkungan eksternal dan internal ataupun pada saat kondisi positif / negatif, efek dari motivasi kerja yaitu timbulnya jiwa yang lebih bersemangat dan menggebu – gebu dari keadaan sebelumnya. Jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi di dalam hidupnya maka segala sesuatu pekerjaan yang diberikan akan terasa berat dan sulit untuk dikerjakan serta tingkat kebosanan menjadi meningkat yang dampaknya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan keberhasilan suatu organisasi. Banyak perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang memiliki skill / kemampuan, tetapi perusahaan juga sangat mengharapkan karyawan yang memiliki kemauan bekerja yang tinggi dan semangat kerja yang gigih agar mencapai hasil kerja yang optimal.

PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi merupakan salah satu perusahaan dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beralamat di Jl.Dr.Sutomo Kel. Tebing Tinggi, Kec. Tebing Tinggi Kota, Tebing Tinggi

Lama, Kec. Tebing Tinggi, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara tidak hanya menerima jasa pengiriman surat saja tetapi juga bergerak di bidang jasa pengiriman barang impor / ekspor, pengumpulan, penyortiran, bahkan menerima jasa keuangan. PT Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi akan memberikan pelayanan yang baik kepada setiap pelanggan yang datang untuk memenuhi kepercayaan mereka akan jasa pengiriman seperti paket dan logistik yang aman serta tetap menjaga kualitas barang agar tidak mengalami kerusakan pada perjalanan pengiriman sampai tujuan akhir, juga pantas bersaing dengan perusahaan jasa pengiriman yang lain.

Perusahaan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing tinggi tidak dapat beroperasi tanpa adanya dukungan dari tenaga sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2017:12) “sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi”. Dari pengertian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat bergerak sesuai dengan apa yang menjadi tujuan keberhasilan perusahaan apabila adanya usaha perusahaan dalam memperhatikan Lingkungan Kerja dan memberi arahan melalui Disiplin Kerja dan juga Motivasi kepada Karyawan PT.Pos Indonesai (Persero) Tebing Tinggi.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi pada Perusahaan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi terlihat kinerja karyawan disana masih belum cukup optimal. Hal ini dikuatkan berdasarkan data kinerja karyawan yang telah direkapitulasi dan diambil mulai dari tahun 2020 sampai dengan

2022. Dimana dapat dilihat persentase berhasil antar pada setiap tahunnya tidak stabil, yang artinya ada periode tahun dimana kinerja karyawan meningkat tetapi di tahun selanjutnya malah terjadi penurunan dalam kualitas kinerja mereka. Berdasarkan standar antar gagal pengiriman yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu maksimal 1%, sedangkan dalam data periode 3 tahun belakang rata – rata kinerja karyawan persentase gagalnya hampir mencapai batas maksimal.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Indonesia (Persero) Tebing Tinggi
Tahun 2020 s/d 2022

Tahun	Jumlah Items Barang dikirim	Berhasil Antar	Presentasi Berhasil (%)	Terlambat Pengiriman barang	Presentasi Gagal (%)
2020	140.995	140.075	99,35%	920	0,63%
2021	130.801	129.664	99,13%	1.137	0,87%
2022	137.987	137.885	99,90%	132	0,10%

Sumber: PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi (2023)

Pada tabel 1.1 diatas dapat ditemukan permasalahan dimana tahun 2021 terjadi penurunan kualitas kinerja paling rendah, dimana ada sekitar 130.801 barang yang akan dikirim tetapi yang berhasil diantar hanya 129.664 barang yang artinya ada 1.137 barang yang gagal diantar tepat pada waktunya, jika dihitung total persentasi gagal antar barang itu terjadi sebanyak 0,87%, sedangkan pada tahun 2020 persentasi gagal antar sekitar 0,65%. Bila dibandingkan antara data kinerja karyawan dari tahun 2020 ke tahun 2021 ada fenomena penurunan kualitas kinerja karyawan disana. Faktor – faktor yang bisa menjadi pemicu terjadinya persentasi gagal antar hampir mencapai batas maksimum ketentuan perusahaan yaitu bisa diliat dari perilaku karyawan yang sering datang terlambat sehingga lama waktu bekerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sudah pasti berkurang, jika jam operasional karyawan tidak kondusif maka proses pengiriman juga akan terhambat

sehingga target susah tercapai. Selain itu juga dilihat dari ruangan kerja karyawan yang cukup tidak nyaman dimana ruangan yang seharusnya dipakai untuk 1 orang tetapi digunakan untuk 2 orang, membuat karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja ditambah lagi fasilitas ruangan hanya diberikan 1 kipas angin sehingga ruangan terasa pengap dan sesak. Begitu juga dengan permasalahan antar karyawan seperti kurangnya kerja sama partner karyawan, pada kasus ini karyawan kurang memiliki rasa saling memperhatikan rekan kerjanya padahal mereka bekerja di satu divisi yang sama sehingga menyebabkan *Mis communication* atau kesalahpahaman dalam tujuan pengiriman barang

Untuk mengevaluasi dan memperkuat hasil data kualitas kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi diatas maka peneliti melakukan pembagian angket pra survey pendahuluan kepada 20 karyawan tentang kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.

Tabel 1.2
Hasil Pra-survey Kinerja Karyawan
PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Saya selalu tepat waktu dalam mencapai target Perusahaan.	8	40	12	60	20	100
2.	Saya mampu memakai fasilitas kantor serta menguasainya	10	50	10	50	20	100
3.	Saya memiliki jiwa yang optimis akan pekerjaan yang saya lakukan berhasil.	8	40	12	60	20	100
4.	Saya bertanggung jawab akan pekerjaan yang saya lakukan.	10	50	10	50	20	100
5.	Saya yakin mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan	8	40	12	60	20	100

	efisien.						
--	----------	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil Pra Survey Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas adalah hasil penilaian karyawan akan kinerja yang mereka lakukan selama di Perusahaan. Bisa dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi belum bisa dikatakan totalitas. Hal tersebut dikarenakan berdasarkan dari jawaban *pra-survey* rata – rata 60% masih ada karyawan yang menjawab tidak setuju yang artinya mereka belum bisa mencapai apa yang menjadi (*goals*) tujuan dari pencapaian perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan bila dianalisis dari fenomena yang terjadi di perusahaan dapat dilihat dari lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana kualitas kinerja seseorang atau kelompok bergantung kepada seberapa besar peran suatu tempat atau perusahaan dalam menciptakan suasana keadaan yang nyaman dan aman, sehingga tidak sulit bagi karyawan dalam mempertahankan kualitas kinerja mereka bahkan meningkatkan kualitas kinerjanya.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti juga mengadakan *pra-survey* dengan memberikan angket kepada 20 responden. *Pra-survey* ini dilakukan untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi. Berikut hasil *pra-survey* disajikan dalam tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil pra-survey Lingkungan Kerja
PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Pencahayaan ruangan kerja yang terang membuat karyawan dapat bekerja dengan teliti dan fokus.	10	50%	10	50%	20	100%
2.	Ruangan kerja yang dingin dan sejuk memberi rasa nyaman karyawan bekerja.	8	40%	12	60%	20	100%
3.	Lokasi kantin yang dekat dengan kantor tidak membuang waktu karyawan bekerja.	8	40%	12	60%	20	100%
4.	Karyawan dapat menjaga perilaku agar tetap disukai oleh partner kerja yang lain.	8	40%	12	60%	20	100%
5.	Saya merasa aman ketika bekerja	8	40%	12	60%	20	100%

Sumber: Hasil Pra Survey Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas adalah hasil penilaian karyawan akan kinerja yang mereka lakukan selama di Perusahaan. Berdasarkan hasil pra survey angket untuk variabel lingkungan kerja diatas pada indikator pencahayaan ruangan ada sebanyak 50% menyatakan pencahayaan ruangan terang dan 50% responden menyatakan kurang, dapat disimpulkan bahwa di beberapa ruangan kerja masih ada beberapa lampu yang kurang terang seperti pada ruangan belakang untuk pengemasan barang / ruangan prosan, para karyawan yang bertugas di belakang sering merasa kesulitan dalam membaca alamat atau nama pengirim barang karena lampu pencahayaan di belakang yang remang. Dan untuk indikator ruangan kerja yang dingin dan sejuk ada sebanyak 60% responden yang menjawab tidak setuju dan 40% responden menjawab setuju. Penilaian ini juga disebabkan karna terdapat beberapa ruangan yang memang masih di fasilitasi kipas angin seperti ruangan

pemasaran dan juga akuntansi sementara beberapa ruangan lain sudah diberikan pendingin ruangan berupa AC.

Sedangkan pada indikator lokasi kantin, perilaku karyawan, dan juga rasa aman dalam bekerja, rata – rata responden menjawab sebanyak 60% tidak setuju dan 40% karyawan menjawab setuju. Hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang memiliki sifat individual atau merasa paling benar sehingga terjadi perdebatan dan perbedaan pendapat, akibatnya kurangnya rasa kerja sama tim antar sesama karyawan. Dan untuk lokasi kantin beberapa karyawan menjawab tidak setuju karena selain kantin biasa terdapat juga tempat makan seperti cafe atau *coffeeshop* dan para karyawan sering lupa akan batas waktu istirahat selama disana karena terlalu nyaman nongkrong dan membuang waktu mereka di cafe. Sementara untuk karyawan yang menjawab tidak setuju akan keamanan mereka, itu disebabkan jumlah petugas satpam keamanan hanya satu sehingga masih belum cukup untuk mengamankan perusahaan apalagi karyawan akan merasa gelisah ketika satpam sedang ijin untuk tidak bekerja karena ada hal mendesak.

Sedangkan untuk dari segi faktor disiplin kerja, penulis juga memberikan angket untuk 20 responden. Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan faktor disiplin kerja juga menjadi pengaruh pada kinerja karyawan seperti masih ada karyawan yang tidak taat akan aturan yang diberikan perusahaan terutama dalam hal waktu. Berikut penulis sajikan hasil *pra-survey* dalam tabel 1.4 yaitu:

Tabel 1.4
Hasil pra-survey Disiplin Kerja
PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Saya selalu datang tepat waktu setiap hari.	8	40%	12	60%	20	100%
2.	Saya memakai baju seragam yang sudah diberikan perusahaan sesuai dengan jadwal hari yang ditentukan.	12	60%	4	40%	20	100%
3.	Saya pulang dengan waktu yang sudah ditetapkan.	8	40%	12	60%	20	100%
4.	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima memuaskan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	12	60%	8	40%	20	100%

Sumber: Hasil Pra Survey Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 hasil *pra-survey* diatas dapat dijelaskan bahwa pada pernyataan saya selalu datang tepat waktu setiap hari dan juga pernyataan saya pulang dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan memiliki hasil jawaban yang sama yaitu 60% responden menjawab tidak setuju dan hanya 40% karyawan yang menjawab setuju. Hal itu disebabkan karena masih ada karyawan yang sering datang terlambat karena kehabisan macet, atau mengurus anak yang sedang sakit dulu sehingga para karyawan yang terlambat terpaksa harus lembur demi mengejar target dan membuat jadwal jam bekerja menjadi tidak teratur menyebabkan karyawan menjadi tidak disiplin dalam bekerja.

Sedangkan pada indikator memakai seragam kantor sesuai dengan jadwal yang ditetapkan perusahaan dan balas jasa yang diterima memuaskan mempengaruhi kinerja karyawan kedua – duanya memiliki persentasi jawaban yang sama yaitu 40% karyawan menjawab tidak setuju dan 60% karyawan menjawab setuju. Dari hasil tersebut dapat di analisa biasanya karyawan pengantar barang yang terkadang tidak memakai seragam

disebabkan karena baju mereka yang jorok atau basah terkena hujan pada saat pengantaran barang. Dan untuk indikator balas jasa dapat mempengaruhi kinerja, karyawan banyak menjawab tidak setuju karena perusahaan menuntut karyawan untuk mencapai target bahkan sampai lembur, tetapi tidak ada bonus diberikan untuk karyawan yang lembur bekerja.

Selain disiplin kerja dalam observasi di lapangan penulis juga menemukan bahwa motivasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena bila perusahaan tidak memberikan dorongan akan sulit bagi karyawan untuk taat akan aturan perusahaan dan nyaman dalam lingkunganpekerjaannya. Berikut disajikan dalam tabel 1.5 hasil *pra-survey* untuk variabel motivasi:

Tabel 1.5
Hasil *pra-survey* Motivasi
PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Saya mendapatkan gaji serta tunjangan kesehatan yang sesuai dengan jabatan	12	60%	8	40%	20	100%
2.	Saya diberikan izin untuk mengerjakan pekerjaan dengan metode sendiri serta dapat dipertanggung jawabkan	10	50%	50	10%	20	100%
3.	Saya selalu siap untuk bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan	8	40%	12	60%	20	100%
4.	Mutasi manajer dan pimpinan pada periode tertentu tidak mengubah semangat saya dalam fokus bekerja.	8	40%	12	60%	20	100%

Sumber: Hasil Pra Survey Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 hasil *pra-survey* diatas dapat dijelaskan bahwa pada pernyataan saya mendapatkan gaji dan tunjangan kesehatan yang sesuai

dengan jabatannya, sebanyak 60% responden menjawab setuju dan hanya 40% responden menjawab tidak setuju karena perusahaan PT.Pos Indonesia (persero) Tebing Tinggi cukup adil dalam prosedur pemberian gaji sesuai dengan posisi jabatan yang diberikan. Untuk indikator pemberian kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan dengan metode sendiri, hasil jawaban responden antara yang menjawab setuju dengan yang tidak setuju yaitu seimbang atau 50% setuju dan 50% menjawab tidak setuju. Hal tersebut terjadi karena di beberapa kondisi karyawan lebih memilih mengikuti metode dari perusahaan karena mereka merasa lebih efektif dan efisien dibanding metode yang mereka buat sendiri. Selanjutnya pada indikator rasa bertanggung jawab jika karyawan melakukan kesalahan hanya 40% responden menjawab setuju dan 60% karyawan menjawab tidak setuju hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari perusahaan sehingga karyawan tidak memiliki rasa percaya diri untuk bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka. Sedangkan pada indikator yang terakhir pada pernyataan mutasinya pimpinan / manajer tidak mempengaruhi karyawan ada 40% karyawan yang menjawab setuju dan 60% karyawan menjawab tidak setuju. Hal tersebut bisa terjadi karena berdasarkan fakta di lapangan karakter setiap manajer dan pimpinan berbeda dalam memberikan bentuk dorongan agar karyawan ada rasa semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah diatas maka penulis tertarik untuk menganalisis fenomena yang terjadi di perusahaan ini lebih lanjut dan di susun dalam bentuk Proposal dengan judul “**Analisis Lingkungan Kerja,**

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (persero) Tebing Tinggi belum optimal dapat dilihat dari data kinerja karyawan yang menunjukkan ada penurunan dalam kualitas pengiriman.
- b. Lingkungan Kerja yang kurang nyaman, seperti ruangan kerja yang seharusnya menampung 1 karyawan tetapi diisi dengan 2 karyawan dan ruangan hanya di fasilitasi satu kipas angin sehingga ruangan terasa pengap dan kurang sejuk.
- c. Kurangnya Disiplin Kerja pada karyawan seperti tidak mematuhi aturan SOP perusahaan sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan, contohnya masih ada karyawan yang datang terlambat padahal sudah ditetapkan jam Operasional perusahaan ± 13 jam / hari.
- d. Kurangnya rasa kerjasama antar karyawan atau kurang saling memperhatikan pekerjaan satu sama lain terkhusus untuk para karyawan yang bekerja di bidang yang sama sehingga sulit bagi perusahaan untuk mendorong semangat karyawan agar satu tujuan dalam mencapai target perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan Masalah yang telah di uraikan di atas oleh Penulis maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos (Persero) Tebing Tinggi. Tujuannya batasan masalah ini adalah agar penelitian dapat terfokus hanya di satu titik permasalahan saja dan tidak menyimpang dari padatujuan penelitian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dari Latar Belakang diatas, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi
- b) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi
- c) Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.
- d) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

- a) Bagi Penulis

Untuk menjadi tolak ukur dalam menerapkan teori – teori yang sudah diperoleh dalam masa perkuliahan serta dapat menambah pengalaman dan wawasan penulis dalam menganalisis kasus – kasus yang terjadi di dalam perusahaan juga mengetahui apa yang menjadi permasalahan perusahaan dengan menganalisis lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi.

b) Bagi Perusahaan

Hasil dari pada Penelitian ini dapat menjadi alat pertimbangan dan evaluasi perusahaan agar semakin baik kedepannya dan mengetahui pengaruh kinerja karyawan dengan melihat variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi.

c) Bagi Akademik

Dapat digunakan untuk menjadi referensi bagi peneliti – peneliti selanjutnya terutama mengenai topik permasalahan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian dapat menjadi acuan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replica dari penelitian Siska Agustina Dewi dan M. Trihudyatmanto (2020), Universitas Sains AL-Qur'an Wonosobo dengan judul Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Jumlah Sampel

Penelitian terdahulu menggunakan sampel dengan jumlah 120 pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah 42 karyawan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2023.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, sedangkan penelitian dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Afandi (2018) menjelaskan Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing demi usaha pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral juga etika. Suatu organisasi / perusahaan dapat mencapai tujuan keberhasilan apabila karyawan mampu menyesuaikan kualitas kinerja mereka dengan aturan yang berlaku atau biasa disebut *standart operating procedure* (SOP). Sejalan dengan itu Sedarmayanti (2014) mengemukakan kinerja merupakan 25 terjemahan dari *perfomance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan tidak hanya sebuah tindakan yang di tujukan demi keberhasilan suatu perusahaan melainkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan itu sendiri agar lebih menguasai bidang yang mereka miliki dan menaikan nilai dari kualitas diri. Ungkapan ini dapat dikuatkan oleh Sofyandi (2015) yang menjelaskan kinerja

merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan.

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Semakin tinggi kualitas kinerja karyawan maka semakin cepat perusahaan mencapai tujuan keberhasilannya dan secara bersamaan kualitas perusahaan juga ikut meningkat.

b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan pasti memiliki faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaannya, ada yang dari faktor eksternal ataupun internal perusahaan bahkan bisa berasal dari kemampuan dari karyawan itu sendiri ataupun lingkungan sekitar perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) adapula faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Komitmen, yaitu kepatuhan terhadap aturan dan norma perusahaan di tempat mereka bekerja.
- 2) Motivasi Kerja, yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Karyawan akan terangsang atau merasa terdorong untuk mencapai sesuatu dengan baik jika memiliki motivasi dari internal yang kuat atau dorongan eksternal (seperti dari organisasi).

- 3) Lingkungan Kerja, yaitu suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Contohnya ruangan, layout termasuk juga sarana dan prasarana.
- 4) Disiplin Kerja, yaitu usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat mencakup tentang ketepatan waktu, seperti bekerja tepat waktu.
- 5) Loyalitas, yaitu bentuk usaha karyawan untuk terus bekerja dan mendukung usaha tempatnya bekerja.
- 6) Kepemimpinan, yaitu cara seseorang pemimpin mengarahkan, mengkoordinasikan, dan memerintahkan pengikutnya / bawahannya untuk melakukan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepada mereka.
- 7) Gaya Kepemimpinan, yaitu suatu sikap dan karakter seorang pemimpin dalam mengarahkan dan menkoordinasikan karyawannya.
- 8) Kemampuan dan Keahlian, yaitu bakat atau keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melakukan satu tugas. Seorang karyawan yang sedang melakukan pekerjaan atau tugas bila diselesaikan sesuai dengan standar pencapaian perusahaan dapat dikatakan sebagai karyawan yang memiliki keahlian.
- 9) Pengetahuan, yaitu dimaksudkan lebih ke tentang pekerjaan. Hasil pekerjaan yang baik dihasilkan oleh mereka yang

memiliki pengetahuan atau ilmu keahlian dalam mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

- 10) Rancangan Kerja, yaitu suatu susunan dibuat secara terstruktur yang dapat mempermudah karyawan dalam mencapai tujuan keberhasilan perusahaannya.
- 11) Kepribadian, yaitu karakter yang dimiliki oleh seseorang.
- 12) Budaya Organisasi, yaitu mengacu pada kebiasaan dan konvensi yang dianut oleh bisnis atau organisasi.
- 13) Kepuasan Kerja, yaitu kegembiraan, kenyamanan, atau kecintaan seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu tugas.

Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2009) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- Faktor Internal, Umur, tempramen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan, motivasi, serta disiplin kerja. Sedangkan
- Faktor Eksternal, Kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kasmir (2018) menjelaskan terdapat 6 indikator dalam kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu), yaitu Pengukuran kerja yang dapat dilakukan dengan melihat dan menilai dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses dari perusahaan tersebut

- 2) Kuantitas, yaitu Untuk mengukur kerja atau juga bisa dilakukan untuk melihat cara dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
- 3) Waktu, yaitu Penilaian dari jenis pekerjaan tertentu dimana ada batas waktu dalam proses pengerjaanya. Jika seseorang karyawan melakukan pelanggaran dalam hal ketidak tepatan tenggat waktu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan itu tidak baik dan sebaliknya.
- 4) Hubungan Antar Karyawan, yaitu hubungan yang dikaitkan dengan penilaian kerja sama antara karyawan atau kerukunan karyawan dengan pimpinannya
- 5) Pengawasan, yaitu hampir seluruh jenis pekerjaan perlu menekankan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan
- 6) Penekanan Biaya, Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas berjalan.

Sejalan dengan itu Afandi (2018) memaparkan indikator daripada kinerja karyawan adalah:

1. Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya

4. Disiplin Kerja

Bagaimana seseorang dapat mengikuti dan melaksanakan aturan norma dan hukum yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan atau belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia bagaimana mereka menceritakan suatu kejadian ataupun perasaan sesuai dengan apa yang terjadi dan yang dirasakan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Berdasarkan para pendapat ahli diatas mengenai indikator kinerja dapat disimpulkan bahwa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas merupakan indikator – indikator pada variabel kinerja karyawan.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Performa karyawan tidak bisa ditingkatkan tanpa adanya suatu penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan adalah suatu metode yang digunakan untuk mengukur seberapa efektif dan efisien tindakan karyawan itu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh suatu organisasi perusahaan. Penilaian kinerja itu juga dapat digunakan untuk menilai sudah sampai mana pencapaian yang dilakukan perusahaan dalam meraih visi, misi dan tujuan dari perusahaan. Salah satu contoh penilaian kinerja karyawan yaitu bisa dengan mengevaluasi kinerjanya berdasarkan pendapat dari pimpinan ataupun yang memberi nilai, walaupun metode ini tidak memiliki alasan dasar yang kuat secara tetapi metode ini merupakan salah satu

metode cukup efektif dalam membantu penilaian kinerja karyawan karena tidak terlalu memakan waktu jam operasional perusahaan.

Menurut Wibowo (2017) proses penilaian kinerja karyawan dapat dihasilkan dari beberapa dasar utama yaitu:

- *Timing*, Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun.
- *Clarity*, Kita tidak dapat menilai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya sampai proses pengerjaan mereka memiliki hasil yang jelas.
- *Consistency*, Proses penilaian yang efektif meningkat langsung dengan mission statement dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam mission statement.

Suatu penilaian kinerja dapat dikatakan sukses apabila ada perbedaan yang signifikan antara hasil pekerjaan yang sebelumnya dengan hasil pekerjaan saat ini dilakukan.

e. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan pasti mengingatkan karyawannya memiliki kemampuan kinerja yang profesional, hal ini sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dalam mencapai kesuksesan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Selain itu juga kinerja karyawan yang profesional pasti juga akan mengubah situasi perusahaan menjadi lebih tinggi kualitasnya sehingga mampu bersaing dengan perusahaan –

perusahaan tinggi lainnya. Kasmir (2018) menjelaskan manfaat kinerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan bawahan, budaya kerja dan menerapkan sanksi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum merupakan pengaruh utama terhadap situasi seorang karyawan / pekerja agar dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan nyaman dan aman sehingga segala pekerjaan bisa berjalan secara efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja yaitu suatu keadaan tempat yang terdapat sejumlah kelompok yang di mana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Itu sebabnya semakin baik serta nyaman lingkungan kerja suatu perusahaan maka semakin cepat juga bagi karyawan untuk beradaptasi di perusahaannya bahkan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan.

Meskipun banyak pengusaha yang mengakui bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan, tetapi tidak sedikit juga pimpinan perusahaan yang cukup menyepelekan dan kurang memperhatikan hal tersebut sehingga dampaknya terkena pada karyawan yang mengalami kesulitan karena

keadaan lingkungan kerja yang kurang memotivasi karyawan. Penjelasan di atas sejalan dengan pendapat Purnomo (2014) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, dan hubungan pegawai didalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika memiliki situasi keadaan dimana karyawan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan, hubungan antara sesama karyawan atau pun dengan pimpinannya terjalin dengan kompak, serta bisa tercapainya visi dan misi yang diharapkan perusahaan. Sedarmayanti dalam wulan (2014) menjelaskan terdapat indikator pada lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- Penerangan
- Udara / iklim suatu daerah
- Keamanan
- Suara bising
- Kebersihan
- Pewarnaan
- Ruang Gerak
- Transportasi

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- Tanggung jawab kerja

- Struktur kerja
- Perhatian dan dukungan pemimpin
- Kerja sama antar kelompok
- Kelancaran komunikasi

Sedangkan menurut Nitisemito (2015) Indikator lingkungan kerja terbagi atas 3 yaitu:

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 tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling listrik 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.

c. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni; Lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik menurut Sedarmayanti (2016) Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung, berupa sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 kategori yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Cth; Kendaraan kantor, komputer ruangan, peralatan tulis, printer dsb
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum juga bisa dikatakan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan. Cth; pencahayaan, kebisingan, temperatur, sirkulasi udara, aroma pada ruangan, warna dsb. Langkah pertama yang dilakukan dalam mengurangi dampak lingkungan fisik terhadap karyawan adalah mempelajari karakter seseorang untuk memahami perilaku dan susunan fisik mereka. Informasi ini kemudian dapat digunakan untuk menentukan lingkungan fisik yang tepat.

2. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2016) adalah semua kendala yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. . Karena lingkungan kerja non fisik yang baik menentukan seberapa baik kinerja seseorang dalam meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja kelompok yang tidak dapat diabaikan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja secara umum merupakan tindakan yang kebanyakan ditekankan kepada para pekerja / karyawan agar mengikuti dan taat akan aturan yang dibuat oleh suatu perusahaan baik secara lisan ataupun tulisan, tekanan itu dilakukan supaya para karyawan bisa memiliki tindakan yang satu tujuan dengan rekan kerja lainnya untuk mencapai keberhasilan perusahaan / organisasi. Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah keinginan dan kehendak seseorang untuk mematuhi dan melakukan standar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki jiwa kedisiplinan pasti dapat mempercepat organisasi dalam mencapai tujuan keberhasilannya.

Sastrohadiwiryo (2018) menjelaskan Disiplin kerja ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan –

peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Perusahaan akan berjalan dengan teratur dan terarah apabila memiliki karyawan yang taat akan aturan dan memiliki jiwa disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015) ada beberapa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Keberanian Pimpinan mengambil tindakan, Seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
2. 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 di kontribusikan bagi perusahaan.
3. 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, di carikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

4. Di ciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, 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 serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan- kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Kegiatan yang di rencanakan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.\
6. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan, Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin di tegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
7. 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.

c. Indikator Disiplin Kerja

Terdapat indikator – indikator yang menjadi pengaruh dalam disiplin kerja menurut Sutrisno (2019) sebagai berikut:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan istirahat
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara – cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013) terdapat 4 indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar mereka dapat bekerja lebih bersungguh – sungguh.

2) Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

3) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian jasa (pengakuan) atau hukum akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

4) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu keadaan dorongan yang berasal dari hati manusia yang tergerak baik secara sadar ataupun tidak sadar untuk melaksanakan sesuatu agar lebih baik dari pada sebelumnya. Secara umum motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Afandi (2018) mengemukakan Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk

melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Sejalan dengan itu Munandar (2019) menjelaskan juga tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan – kebutuhan tersebut. Motivasi ini juga bisa membantu perusahaan agar tidak kekurangan karyawan, karena jika mereka tidak mendapatkan motivasi akan terasa berat dikerjakan dan para karyawan pasti merasa tertekan yang mengakibatkan karyawan bisa mengundurkan diri dari perusahaan atau *resign* dan perusahaan bisa banyak mengalami kerugian karena kekurangan sumber daya manusia.

Dari beberapa pengertian motivasi para ahli diatas penulis dapat mengambil kesimpulan Motivasi adalah suatu keadaan dorongan yang berasal dari hati manusia yang tergerak baik secara sadar ataupun tidak sadar untuk melaksanakan sesuatu agar lebih baik dari pada sebelumnya. Semakin besar motivasi yang diberikan kepada perusahaan maka semakin tinggi semangat karyawan dalam bekerja bahkan meningkatkan kualitas kinerjanya.

b. Aspek dan Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2009) terdapat aspek Motivasi antara lain:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*), Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat belajar.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety and security needs*), Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.
3. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance needs*), Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, dia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*esteem or status needs*), Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idelnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status

dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Tujuan dari motivasi yaitu dapat membangun karakter karyawan agar memiliki rasa inisiatif yang tinggi serta membangkitkan semangat yang lebih besar dalam mengerjakan pekerjaannya sampai mendapatkan hasil yang terbaik demi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi.

Sejalan dengan itu Kurniasari (2018) menjabarkan terdapat beberapa tujuan motivasi adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 3) Meningkatkan kinerja karyawan
- 4) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 5) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- 7) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 8) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
- 9) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 10) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Afandi (2018) terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, udara, rumah, dan lainnya. Seseorang sudah pasti akan memiliki rasa keinginan yang kuat dalam mencukupi kehidupannya bila dia memiliki motivasi.

2. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari karyawan dan masyarakat sekitar. Pada umumnya prestasi seseorang dapat mempengaruhi bagaimana wibawa mereka dalam perusahaan, meskipun tidak selalu demikian. Akan tetapi hal tersebut bisa menjadi perhatian bagi pemimpin untuk mendorong kinerja karyawannya.

3. **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang baik guna menumbuhkan suasana damai, harmonis dan optimis.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi

Kebutuhan atau pengakuan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan serta potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan, kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

d. Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018) Motivasi memiliki indikator – indikator yang digunakan sebagai alat untuk merubah suatu kegiatan atau kejadian yaitu sebagai berikut:

1) Balas Jasa

Balas jasa yaitu suatu kegiatan yang dilakukan bisa berupa jasa, barang ataupun uang yang merupakan upah yang diterima karyawan.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yaitu suatu keadaan yang sedang terjadi dan dirasakan oleh para karyawan perusahaan.

3) Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja yaitu segala sesuatu yang dapat dirasakan manfaatnya dan dapat digunakan karyawan sebagai pendukung mereka dalam mengerjakan pekerjaannya.

4) Pekerjaan itu Sendiri

Yaitu karyawan yang bekerja secara mandiri dan memilih apakah usahanya dapat menginspirasi atau memotivasi orang lain.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1.	Nashruddin setiawan, Emi Wakhyuni (2020)	Analisis Perencanaan Komunikasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Air Distric Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan.
2.	Rizka Azhari (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Surabaya
3.	Anggreany Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan WFO Pada Masa Pandemi	Hasil Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi.
4.	Rahman Hasibuan, Sofyan Sauri Hasibuan (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Dua Logistik Asi Batam	Hasil Penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Logistik Asia Batam.

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
5.	Yohanes Bosco Ian Purwa Aditya, Prayekti, Jajuk Herawati (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Palang Merah Indonesia di Kota Gede Daerah Istimewah Yogyakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PMI (Palang Merah Indonesia) Kota Gede. Hal ini menunjukkan apabila Motivasi Kerja, Disiplin Kerjadan lingkungan kerja ditingkatkan secara bersama – sama, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
6.	Faris Harrin Meidino (2020)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pelindo 1 Cabang Belawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja semua memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Tetapi diantara semua variabel bebas, Motivasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan.
7.	Gusti Pradana Aprila Fauzi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
8.	Rifka Ginting (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Aqua Danone Plant Langkat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan hasil dari regresi linear berganda menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
9.	Dwi Wahyuni (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Lestari Alam Segar	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
10.	Widya Fikri Paramitha (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sunggal	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
11.	Nia Apriliana (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Cabang Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.
12.	Noni Hardianti (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional VI BKN Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Penulis (2023)

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014) mengemukakan kerangka konseptual adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel – variabel peneliti yaitu, antara variabel independen dan variabel dependen yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah: Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y1).

1. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah pengaruh utama terhadap situasi seorang karyawan / pekerja agar dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan nyaman dan aman sehingga segala pekerjaan bisa berjalan secara efektif dan efisien. Sejalan dengan pengertian lingkungan kerja menurut Simamora (2014) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua. Pertama yaitu lingkungan fisik atau tempat kerjanya: ventilasi, penerangan, tataletak, dan peralatan; dan kedua adalah kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima, tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial. Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilaksanakan sebelumnya, Apfia Ferawati (2017) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan Gusti Pradana Aprila Fauzi (2019) dimana hasil penelitiannya bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemahaman diartias dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja dapat menjadi pengaruh yang kuat dalam kinerja karyawan, sebab semakin nyaman suatu lingkungan kerja maka semakin mudah bagi karyawan dalam meningkatkan kualitasnya, dan sebaliknya.

2. Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah tindakan yang kebanyakan ditekankan kepada para pekerja / karyawan agar mengikuti dan taat akan aturan yang

dibuat oleh suatu perusahaan baik secara lisan ataupun tulisan, tekanan itu dilakukan supaya para karyawan bisa memiliki tindakan yang satu tujuan dengan rekan kerja lainnya untuk mencapai keberhasilan perusahaan / organisasi. Disiplin kerja juga dapat berfungsi agar setiap kinerja karyawan berjalan terarah agar apa yang menjadi tujuan keberhasilan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sejalan dengan pemahaman disiplin kerja menurut Yusnandar, Nefri & Siregar (2020) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Rizka Azhari (2020) hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu keadaan dorongan yang berasal dari hati manusia yang tergerak baik secara sadar ataupun tidak sadar untuk melaksanakan sesuatu agar lebih baik dari pada sebelumnya. Menurut Rivai (2017) Motivasi merupakan daya pendorong seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan. Tujuan dari motivasi yaitu dapat membangun karakter karyawan agar memiliki rasa inisiatif yang tinggi serta membangkitkan semangat yang lebih besar dalam mengerjakan pekerjaannya sampai mendapatkan hasil yang terbaik demi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu

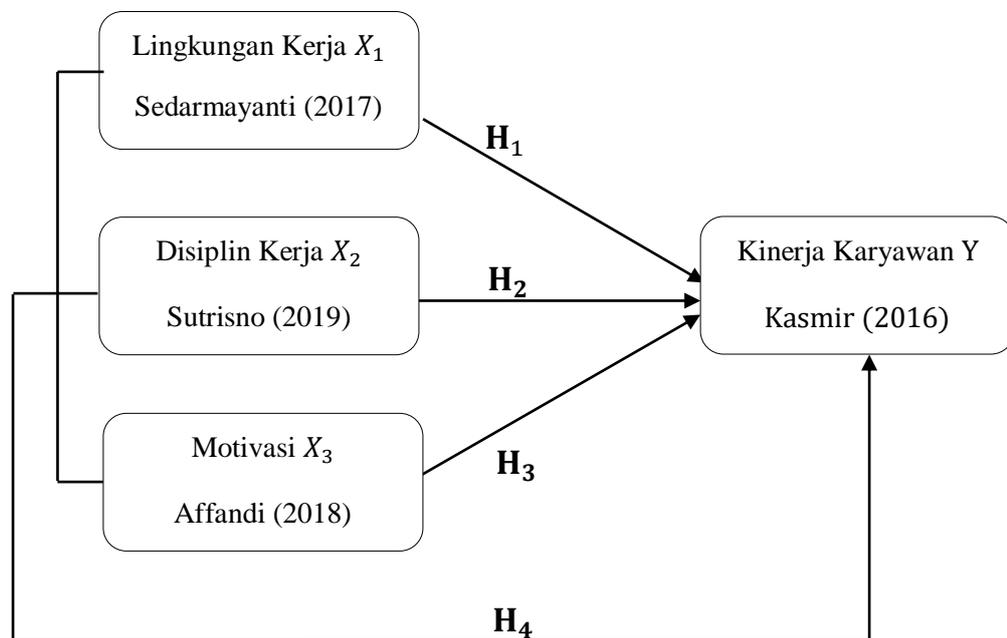
Mangkunegara (2016) mengemukakan ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan Anggreany Hustia (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya sebuah tindakan yang di tujukan demi keberhasilan suatu perusahaan melainkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan itu sendiri agar lebih menguasai bidang yang mereka miliki dan menaikkan nilai dari kualitas diri. Menurut Afandi (2018) menjelaskan Kinerja merupakan suatu aksi kerja demi mencapai tujuan keberhasilan perusahaan yang ingin diraih oleh sekelompok pekerja ataupun karyawan yang tindakannya sejalan dengan aturan hukum dan wewenang, dapat dipertanggung jawabkan masing – masing karyawan, dan mengikuti etika sosial dan moral yang berlaku. Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu Sahlan.L (2020) Mengemukakan ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi. Sejalan dengan itu penelitian ini juga dikuatkan berdasarkan hasil penelitian Widya Fikri Paramitha (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga penelitian yang dilakukan Dwi Wahyuni (2021) dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh signifikan secara

simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori – teori yang telah di jabarkan diatas, maka pada penelitian ini dapat digambarkan hubungan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ke dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Oleh Penulis (2023)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari sebuah analisis rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2019) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian dari kerangka teoritis dan teori yang ada, maka hipotesis dalam penelitian adalah:

- H1** : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.
- H2** : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.
- H3** : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.
- H4** : Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka – angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sujarweni (2015) menjelaskan penelitian yang bersifat asosiatif yaitu bertujuan untuk menemukan hubungan antara 2 variabel atau lebih. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengembangkan teori yang dapat membantu menjelaskan, meramalkan, dan mengelola suatu fenomena.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi pada Mei 2023 sampai dengan selesai. Adapun jadwal penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023 – 2024																											
		Mei				Juni - Juli				Agustus				Sept – Okt				Nov - Des				Januari – Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Observasi Awal	■	■	■	■																								
2.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																				
3.	Seminar Proposal													■															
4.	Perbaikan Seminar Proposal													■	■	■	■												
5.	Pengolahan Data																												
6.	Laporan Akhir																												
7.	Seminar Hasil																									■			
9.	Sidang Meja Hijau																												■

Sumber: Penulis (2023)

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2020) Definisi operasional adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa definisi operasional adalah batasan – batasan teori yang tidak menyimpang dari variabel yang dilaksanakan peneliti, maka akan

Tabel 3.2 Tabel Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y ₁)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi. Kasmir (2016)		1. Kualitas (mutu), 2. Kuantitas, 3. Waktu, 4. Hubungan antar karyawan, 5. Pengawasan, 6. Penekanan Biaya, Kasmir (2018)
2.	Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja yaitu suatu keadaan tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi misi perusahaan. Sedarmayanti (2017)	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik Sedarmayanti (2014)	Fisik ● Penerangan ● Kebersihan ● Transportasi Non Fisik ● Tanggung jawab kerja ● Struktur kerja ● Kerja sama antar kelompok

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
3.	Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja adalah keinginan dan kehendak seseorang untuk mematuhi dan melakukan sandar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sutrisno (2014)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Peraturan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya. Sutrisno (2019)
4.	Motivasi (X_3)	Motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Afandi (2018)	Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas Jasa, 2. Kondisi Kerja, 3. Fasilitas Kerja,. 4. Pekerjaan itu sendiri,. <p>Afandi (2018)</p>

Sumber: Oleh Penulis (2023)

1. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Berdasarkan pengertian Sugiyono

(2016:68) Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Penentuan skor / nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuisioner. Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai yang diberikan dari tiap jawaban pada kuisioner. Pada tahap ini masing – masing jawaban responden dalam kuisioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing – masing pertanyaan yang diukur dengan angka. Berikut dibawah ini tabel instrumen skala likert:

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Manullang dan Pakpahan (2014)

D. Poulasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Sugiyono (2018) menjelaskan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian dari para ahli dapat disimplkan bahwa populasi adalah merupakan seluruh

anggota dari objek yang akan diteliti. Populasi seluruh karyawan perusahaan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi yaitu berjumlah 42 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sebab jumlah populasi pada karyawan kurang dari 100. Teknik ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2019) yang mengemukakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Penulis memilih menggunakan teknik tersebut sebagai pengambilan sampel dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 42 karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.

Tabel 3.4 Jumlah Sampel Penelitian

No	Bagian	Jumlah
1	Kasir	5
2	IT Rangkap Sarana	2
3	Puri	4
4	Pengantar	9
5	Supir Angkutan	10
6	Customer Service	2
7	Petugas Loker	6
8	Juru Bayar Pensiun	2
9	Staff Pelayanan Outlet dan Operasi Cabang	2
Total		42

Sumber: Penulis (2023)

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Berdasarkan sumbernya, jenis data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- Data Primer: Yaitu data yang diolah berupa angka yang didapat dari skala kuisisioner yang peneliti sebarakan kepada responden yang selanjutnya akan diolah menggunakan software SPSS 26.
- Data Sekunder: Yaitu data yang berasal dari perusahaan lalu dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Atau dapat disebut sebagai data yang tersusun dalam bentuk dokumen – dokumen.

b. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari responden. Dimana dalam penelitian ini, peneliti akan membagikan kuisisioner yang menjadi instrumen pengumpulan data kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuisisioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang akan diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur – jujurnya dari responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Pada penelitian ini perlu dilakukan observasi sebelum pengambilan data perusahaan. Hal ini dilakukan sebagai bahan pertimbangan dalam menemukan rumusan masalah serta penyusunan instrumen penelitian.

2. Angket atau Kuisisioner

Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban itu ditentukan skornya menggunakan Skala Likert.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa Data dalam Penelitian ini adalah dengan ketentuan aplikasi SPSS 26. Analisis data dilakukan dengan menggunakan beberapa model untuk menguatkan penarikan kesimpulan.

1. Uji Deskriptif

Uji Deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi tentang ciri atau karakteristik variabel – variabel penelitian utama. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2018) yang menjelaskan Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

2. Uji Kualitas Data

Melakukan uji kualitas data atas data yang dimiliki, peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas ($>$) 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai total korelasinya dibawah ($<$) 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilias (Kehandalan)

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Ghozali (2018) menjelaskan suatu kuisisioner dapat dikatakan handal atau relieble apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuisisioner stabil atau dapat dikatakan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu reliabilitas konstruk variabel dapat dikatakan baik apabila Cronbach alpha (α) memiliki nilai $> 0,06$.

c) Uji Asumsi Klasik

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:198) Uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan

efisien perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Sebelum data diolah berdasarkan model penelitian yang disarankan, dilakukan uji normalitas data. Tujuan normalitas data yaitu untuk menentukan apakah suatu distribusi data mengikuti dan menyerupai distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Rusiadi (2016) menjelaskan jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

Pemeriksaan ini diperlukan untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila hasil uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji menunjukkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Seharusnya pada mode regresi yang layak tidak ada korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan masalah multikolinearitas. Sejalan dengan itu Rusiadi (2016) mengemukakan Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Untuk menentukan apakah variabel independen dalam suatu model menunjukkan kesamaan diantara mereka sendiri, diperlukan uji multikolinearitas. Akan ada hubungan yang substansial karena variabel independen dapat dibandingkan satu sama lain.

Menurut Ghozali (2016) Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas ada ketentuan yang dapat digunakan yaitu:

- ✓ Nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ dan *VIF* > 10 maka menunjukkan terdapat nilai kolinearitas yang tinggi.
- ✓ Nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* < 10 maka menunjukkan terapat nilai kolinearitas yang rendah

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2016) uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang memiliki varians residual stabil dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya atau homoskedastisitas dapat memenuhi syarat model regresi. Salah satu pendekatan untuk memeriksa apakah model regresi linear berganda memiliki heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Model yang dapat dikatakan baik adalah jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti berkumpul ditengah, menyempit sebelum melebar atau sebaliknya, melebar sebelum menyempit, adalah pola yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi pola grafik jika tidak ada.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Banyak opsi tambahan jika kondisi heteroskedastisitas dilanggar, yaitu model harus diubah menjadi bentuk logaritmik, yang hanya dapat dicapai jika semua datanya positif. Sujarweni (2016) menjabarkan cara

memprediksinya jika itu pola gambar *scatterplot* model adalah:

1. Penyebaran titik data di atas dan dibawah atau di sekitar garis angka 0 sehingga tidak menumpul.
2. Penyebaran titik – titik data yang tidak hanya mengumpul hanya di atas atau dibawah saja garis nol tetapi di keduanya.
3. Penyebaran titik – titik data yang tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik – titik data sebaiknya tidak berpola sehingga titik – titik data menyebar acak.

3. Regresi Linear Berganda

Menurut Manullang & Manuntun (2018) Jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa jika semua rangaian pengujian klasik tidak ada bermasalah dan dapat terpenuhi, maka model uji regresi linear berganda dapat dilakukan. Model analisa data yang digunakan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan teknik analisa menggunakan model kuadrat terkecil biasa yang disebut Model ekonometrik. Model persamaanya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Motivasi

e = *Error Term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2016), uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan yang dari variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

- ✓ $H_0 : b_1 ; b_2 ; b_3 = 0$, Artinya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.
- ✓ $H_1 : b_1 ; b_2 ; b_3 \neq 0$, Artinya lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.

Manullang & Manuntun (2018) menjelaskan kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

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

b) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan (Uji F) ini dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dengan uji F menggunakan rumus statistik pada level pengujian hipotesis 5%. Sugiyono (2016) menjelaskan rumus Uji F sebagai berikut:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (Independen)

n = Jumlah anggota sampel

Sugiyono (2016) mengemukakan hipotesis yang digunakan untuk pengujian secara simultan yaitu:

1. Ho artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.

2. H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.

Sugiyono (2016) juga menjelaskan bahwa pengujian yang menggunakan uji F dapat menggunakan aturan yaitu:

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

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2016) Koefisien determinasi digunakan agar kita dapat mengetahui seberapa besar hubungan variabel – variabel lebih jelas secara pengertiannya. Sejalan dengan itu Ghozali (2016) juga menjelaskan Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*.

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk menentukan berapa banyak perubahan atau variasi dalam suatu variabel dan dapat dipertanggung jawabkan dalam satuan presentase oleh perubahan atau variasi yang lain. Nilai koefisien berkisar antara nilai 0 sampai 1. Jika hasil mendekati angka 1 maka seluruh variabel bebas dapat memprediksi variasi variabel terikat karena telah menemukan informasi lengkap sesuai dengan yang dibutuhkan. Sedangkan bila hasil mendekati angka 0 maka kemampuan seluruh variabel bebas

dianggap sangat terbatas karena tidak dapat menjelaskan variasi variabel terikat.

Koefisien korelasi merupakan cara untuk menentukan kuatnya hubungan antar variabel. Pada uji empiris jika didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai 0, sedangkan jika $R^2 = 1$, artinya variasi variabel Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Maka dapat disimpulkan secara sederhana bila $R^2 = 1$ itu artinya semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan X terhadap Y, maka digunakan pedoman tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Interval Koefisien Tingkat Hubungan dalam Interval Koefisien

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

Sumber: Sugiyono (2016)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap variabel Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a) Sejarah Singkat PT. Pos Indonesia

Sejarah PT. Pos Indonesia (Persero) mempunyai pengaruh langsung terhadap perkembangannya. Dimulai dari masa penjajahan Belanda, Jepang dan sampai masa kemerdekaan Indonesia merupakan beberapa masa yang pernah di alami oleh bangsa Indonesia. Sejak dahulu kala manusia telah mengirim surat, mula – mula dengan simbol dan gambar yang dilukis di atas daun, kemudian dengan tulisan tangan di atas kertas modern seperti zaman sekarang. Pada tanggal 26 Agustus 1946 Gubernur Jendral G. W. mendirikan Kantor Pos pertama kali yang dimana bangunan perusahaan itu terletak di Batavia. Fungsi Kantor pos semakin berkembang dan signifikan ketika mulai diciptakan teknologi telegram dan telepon oleh morse pada Tahun 1843. Pengiriman surat, kertas, wesel pos, dan tugas lainnya semuanya ditangani oleh kantor pos pertama batavia. Hadiah – hadiah tersebut menunjukkan pentingnya puasa pada masa itu. Jalan pertama yang dibangun dari VOC Anyer diberi nama “Jalan Pos Raya” oleh Gubernur Jenderal Deandels.

Pelayanan pos dan telegram pertama kali digabungkan pada tahun 1875, dan pada tahun 1878 sebuah organisasi baru bernama Pelayanan Pos dan Telegram di dirikan. Organiasi ini akhirnya bergabung dengan UPU (*University Postal Union*). Dengan staatsblad no. 395 tahun 1906

yang dikenal dengan PTT, Pemerintah Belanda mendirikan *Telephon Dienst Telegraph Post* pada tahun 1906. PTT awalnya merupakan organisasi yang berdasarkan ICW (*Indische Comtabilites Wet*), namun pada tanggal 1 Januari 1932, PTT Punya IBW (*Indische Bardijft Wet*) adalah nama platform baru tersebut.

Seiring dengan masuknya Jepang yang menggantikan Belanda sebagai penguasa negara di Indonesia, di dirikanlah kantor PTT di pulau Jawa, Sumatera, dan Sulawesi. Pada tanggal 27 September 1945, angkatan muda PTT (AMPTT) pemerintahan militer Jepang mengambil alih kantor pos PTT Bandung, dan Biro PTT Republik Indonesia secara resmi dibentuk. Kadang hari bakti PTT tahun ini merupakan penghormatan terhadap para pemuda anggota AMPTT yang meninggal dunia pada hari tersebut, yang menandai langkah penting pertama berdirinya PTT Republik Indonesia dan akhirnya berkembang menjadi hari untuk mendukung pariwisata, pelayanan pos, dan telekomunikasi (PARPOSTEL).

b) Visi dan Misi Perusahaan PT. Pos Indonesia

Setiap perusahaan pasti memiliki Visi dan Misi yang digunakan untuk pedoman mereka dalam mencapai keberhasilan dan kesuksesan daripada perusahaan. Maka dari itu Visi dan misi dari perusahaan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi adalah sebagai berikut:

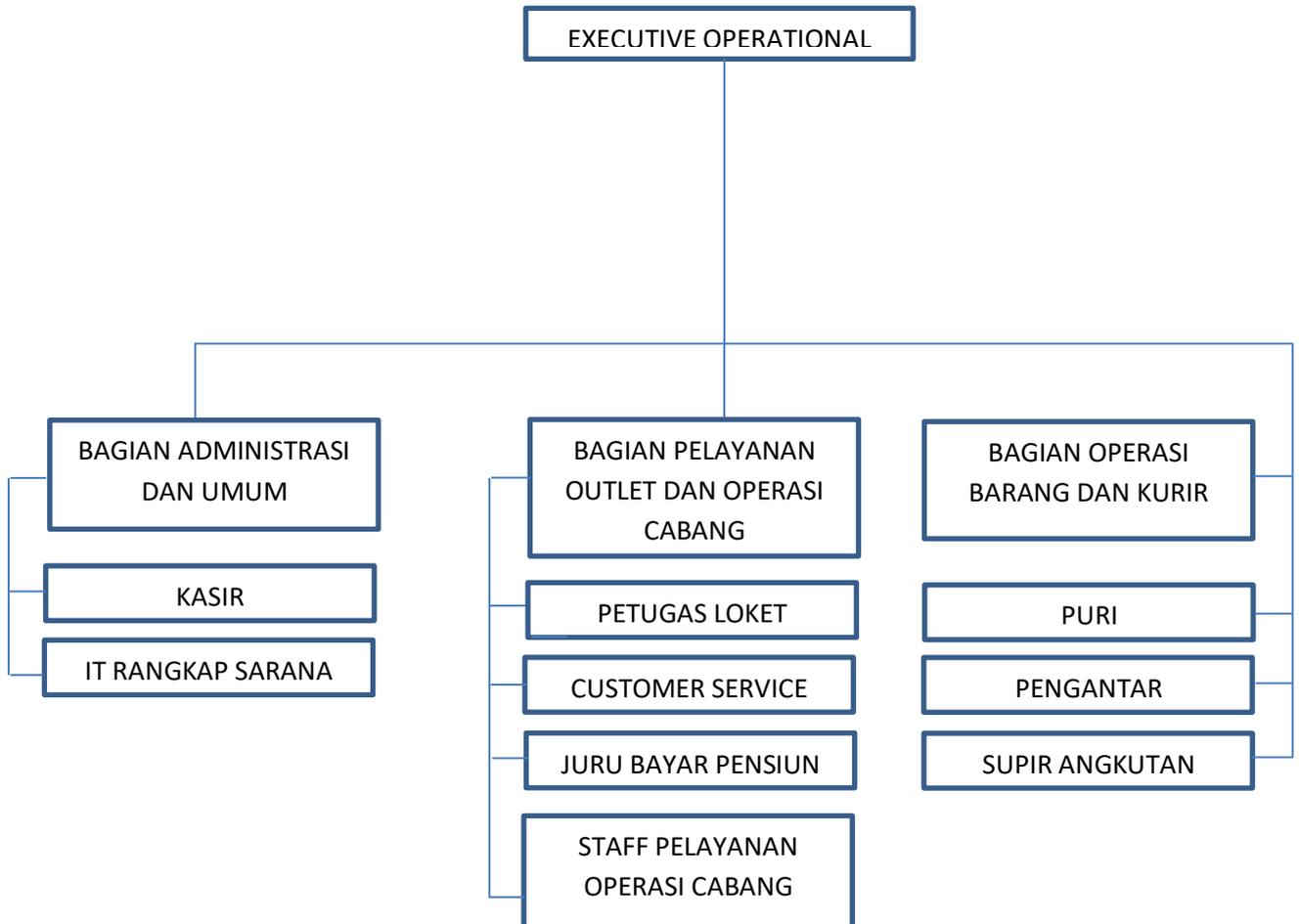
- 1) Visi dari PT. Pos Indonesia (Persero) adalah menjadi perusahaan yang menyediakan solusi baik pengiriman logistik, surat, bahkan pengiriman paket yang terpadu, terpercaya, terluas, dan terkemuka di Indonesia.

- 2) Misi dari PT Pos Indonesia (Persero) adalah sebagai berikut:
- a) Memberikan kontribusi laba yang maksimal dan membangun sinergi usaha dengan PT. Pos Indonesia,
 - b) Terus berupaya dalam mengembangkan kompetensi karyawan dan organisasi agar memiliki daya saing nasional,
 - c) Perusahaan terus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan selalu menghargai kontribusi,
 - d) Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya bagi seluruh customer atau pengguna jasa Pos Indonesia.

c) Struktur Organisasi

Di bawah ini peneliti sajikan gambar 4.1 yang menunjukkan struktur organisasi yang berlaku pada perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi dari jabatan tertinggi sampai jabatan karyawan.

**STRUKTUR ORGANISASI
KANTOR POS TEBING TINGGI DELI 20600**



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia Tebing Tinggi

Sumber: Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi

d) Deskripsi Tugas**1) Bagian Administrasi dan Umum****a. Kasir**

- ✓ Bertanggung Jawab dalam melaksanakan dan mengendalikan Pengelolaan keuangan dan benda pos, Prangko, Benda filateli, Benda meterai dan benda pihak ketiga lainnya.
- ✓ Melakukan pencatatan setoran uang dari kasir di dalam buku anasir kas.
- ✓ Menyiapkan dan menyerahkan kantung uang remise kepada Manajer Proses, Transportasi dan Antaran dengan buku serah.
- ✓ Membuat laporan terkait dengan pengelolaan keuangan dan BPM serta mengirimkannya kepada Kantor Regional atau Kantor Pusat sesuai dengan ketentuan Perusahaan.

b. IT Rangkap Sarana

- ✓ Melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan pemeliharaan Aset Perusahaan, Perlengkapan, dan fasilitas kantor, Kendaraan operasional, Teknologi atau Jaringan Internet Perusahaan, SDM dan kesekretariatan untuk mendukung kelancaran operasional Kantorpos.
- ✓ Membantu dukungan operasional teknologi (instalasi dan pemeliharaan software, perbaikan komputer dan jaringan serta tertin administrasinya)
- ✓ Menjamin software dan aplikasi yang digunakan di UPT sesuai ketentuan perusahaan.

- ✓ Mensosialisasikan pola pengamanan data elektronik dan sistem informasi.
- ✓ Melaksanakan pemeliharaan database lokal aplikasi yang dipergunakan

2) Bagian Pelayanan Outlet dan Operasi Cabang

a. Petugas Loker

- ✓ Memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan layanan di loket sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan untuk menjamin kelancaran operasional dan pelayanan di loket sehingga tercipta pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan untuk mencapai sasaran Perusahaan.
- ✓ Menulis nomor resi dan nomor barcode yang digunakan masing-masing KPC di buku pengawasan.
- ✓ Melaksanakan tugas – tugas lainnya yang di delegasikan atasan.
- ✓ Membuat Laporan LPU, mengentry dan mengupload biaya KCP LPU ke dalam web PSO.

b. Customer Service

- ✓ Melayani proses pembukaan dan penutupan rekening giropos dengan aplikasi giropos online, proses penarikan kembali rekening giropos dan pembayaran cek pos serta melakukan proses pemindahbukuan dengan buku rekening giro pos dan bilyet giropos sesuai dengan SOP yang ditetapkan Perusahaan
- ✓ Mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan pelayanan pelanggan (customer service) meliputi : penanganan

keluhan pelanggan (customer service) meliputi : penanganan keluhan pelanggan (customer care), informasi pelanggan, solusi pelanggan untuk meningkatkan pelayanan pelanggan dan memberikan tanggapan dengan baik dan benar dalam waktu yang wajar dan memuaskan pelanggan terhadap keluhan pelanggan tentang layanan di Kantor Cabang/Kantor Cabang Pembantu.

c. Juru Bayar Pensiun

Melakukan pengawasan proses serta kegiatan;

- ✓ pembayaran pensiun,
- ✓ Kredit pensiun,
- ✓ Pertanggungungan keuangan,
- ✓ Pelaporan, dan tertib administrasinya serta,
- ✓ Pemeriksaan sisa uang pensiun sesuai dengan ketentuan Perusahaan.

3) Bagian Operasi dan Kurir

a. Puri

- ✓ Mengatur dan mengawasi pelaksanaan pemrosesan kiriman pos outgoing dan incoming meliputi: pencocokan item surat dan paket dengan adpis, sortir, tutupan/pengantongan surat dan paket serta pengadministrasiannya.
- ✓ Melakukan pemeriksaan terhadap pemerangkoan surat serta uji petik pelunasan bea paket dalam negeri yang diterima dari loket;

- ✓ Menyusun cut off time tutupan pos dan pola operasi pemrosesan penerimaan, pengiriman dan pendistribusian kirimanpos di Kantor Cabang Pembantu bawahannya

b. Pengantar

- ✓ Melaksanakan dan mengawasi pemrosesan penerimaan dan pengiriman kiriman pos
- ✓ Mengatur dan mengawasi pelaksanaan bongkarr-muat, pengiriman kantung pos, proses serah terima kantong pos dengan buku serah, pembuatan R6/R7/CN38 dan pengadministrasiannya di Kantor Cabang.

c. Supir Angkutan

- ✓ Melaksanakan dan mengawasi penerimaan, pendistribusian, dan pengangkutan kantung kiriman pos agar mencapai standar mutu yang ditetapkan Perusahaan.
- ✓ Mengatur pelaksanaan kegiatan pick up sevice , PO Box untuk kiriman pos yang diterima dari loket;

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil data penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada 42 responden akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dan mencakup pertanyaanya yang bila ditotal keseluruhannya ada 39 item, yang mencakup item pertanyaan dari variabel independen (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Agar penggunaan data lebih tepat guna menjawab permasalahan penelitian maka perlu diuraikan ciri – ciri sumber data. Untuk itu, penulis

akan memamparkan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuisioner pada perusahaan PT. Pos Indonesia Persero (Tebing Tinggi).

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut disajikan data responden berdasarkan jenis kelaminnya yaitu:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	22	52.4	52.4	52.4
	Perempuan	20	47.6	47.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan bahwa responden pada penelitian ini sebesar 22 orang (52,4%) karyawan berjenis kelamin laki – laki dan 20 orang karyawan (47,6%) karyawan berjenis kelamin perempuan. Dan responden yang paling banyak pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki – laki.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut disajikan data responden berdasarkan usia yaitu:

Tabel 4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 24 Tahun	12	28.6	28.6	28.6
	26 - 30 Tahun	15	35.7	35.7	64.3
	31 - 45 Tahun	11	26.2	26.2	90.5
	Diatas 45 Tahun	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang paling bekerja bekerja di perusahaan ini yaitu pada usia 21 – 24 Tahun dimana jumlah karyawannya sebanyak 12 orang (28,6%), dan yang berusia 26 – 30 Tahun berjumlah 15 orang (35,7%), juga karyawan yang berusia kisaran 31 – 45 Tahun berjumlah 11 orang (26,2%), sementara untuk karyawan yang berusia 45 Tahun keatas hanya berjumlah 4 orang saja (9,5%).

c) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Berikut disajikan data responden berdasarkan pendidikan terakhirnya yaitu:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	17	40.5	40.5	40.5
	D3	6	14.3	14.3	54.8
	S1	19	45.2	45.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir karyawan yang bekerja di perusahaan yaitu tamatan S1 dimana karyawan berjumlah 19 orang (45,2%), sementara karyawan yang tamatan SMA/SMK berjumlah 17 orang (40,5%), dan untuk karyawan yang tamatan D3 hanya berjumlah 6 orang (14,3%) responden.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut disajikan data responden berdasarkan lama bekerja yaitu:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	10	23.8	23.8	23.8
	3 Tahun	14	33.3	33.3	57.1
	> 3 Tahun	18	42.9	42.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa untuk karyawan yang lama bekerjanya kurang dari 2 Tahun yaitu berjumlah 10 orang (23,8%), karyawan yang lama bekerjanya 3 Tahun yaitu berjumlah 14 orang (33,3%), dan untuk karyawan yang lama bekerjanya lebih dari 3 Tahun yaitu sebanyak 18 orang (42,9%) responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a) Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 4.5 Lampu penerang pada ruangan kerja terang sehingga karyawan dapat melihat pekerjaan dengan jelas (P1)

X1.P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	23.8	23.8	23.8
	Setuju	27	64.3	64.3	88.1
	Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan pertama (P1) dapat dijelaskan ada 10 responden (23,8%) menjawab tidak setuju dengan Lampu penerangan ruangan kerja, 27 responden (64,3%) menjawab setuju, 5 responden (11,9%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan

seluruh hasil jawaban responden pada pernyataan pertama dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju lampu penerang pada ruangan kerja terang sehingga karyawan dapat melihat pekerjaan dengan jelas.

Tabel 4.6 Ruang pendingin atau AC ruangan sejuk sehingga karyawan nyaman bekerja di dalam (P2)

X1.P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	14	33.3	33.3	35.7
	Setuju	26	61.9	61.9	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan kedua (P2) dapat dijelaskan 1 responden (2,4%) menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan ruangan pendingin atau AC ruangan sejuk, 14 responden (33,3%) menjawab tidak setuju, 26 responden (61,9%) menjawab setuju, dan 1 responden (2,4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan Ruang pendingin atau AC ruangan sejuk sehingga karyawan nyaman bekerja di dalam.

Tabel 4.7 Keamanan perusahaan terjamin seperti pemasangan kamera cctv di lokasi ruangan kerja karyawan bahkan wilayah parkir (P3)

X1.P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	7.1
	Kurang Setuju	16	38.1	38.1	45.2
	Setuju	20	47.6	47.6	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan ketiga (P3) diatas dapat dijelaskan bahwa 1 responden (2,4%) menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan keamanan perusahaan terjamin seperti pemasangan cctv, 2 responden (4,8%) menjawab tidak setuju, 16 responden (38,1%) responden menjawab kurang setuju, 20 responden (47,6%) menjawab setuju, dan 3 responden (7,1%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan keamanan perusahaan terjamin seperti pemasangan cctv di ruangan kerja karyawan bahkan pada wilayah parkir perusahaan.

Tabel 4.8 Ruang kerja yang luas sehingga karyawan dapat bekerja dengan fokus dan tenang (P4)

X1.P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	20	47.6	47.6	47,6
	Setuju	21	50.0	50.0	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan keempat (P4) diatas dapat dijelaskan bahwa 20 responden (47,6%) menjawab tidak setuju dan 21 responden (50%) menjawab setuju, serta 2 responden (4,8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju dengan ruangan kerja yang luas sehingga karyawan dapat bekerja dengan fokus dan tenang.

Tabel 4.9 Kebutuhan transportasi kurir pengantar barang ditanggung oleh perusahaan, seperti uang minyak sampai kerusakan kendaraan ketika bekerja (P5)

X1.P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Kurang Setuju	10	23.8	23.8	31.0
	Setuju	26	61.9	61.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Spss26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan kelima (P5) diatas dapat dijelaskan bahwa 3 responden (7,1%) menjawab tidak setuju dengan kebutuhan transportasi pengantar barang di tanggung oleh perusahaan, 10 responden (23,8%) menjawab kurang setuju, dan 26 responden (61,9%) menjawab setuju, sementara 3 responden (7,1%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa kebutuhan transportasi kurir pengantar barang, seperti uang minyak dan kerusakan kendaraan ketika bekerja di tanggung oleh perusahaan.

Tabel 4.10 Hubungan komunikasi karyawan antar rekan kerja berjalan dengan lancar (P6)

X1.P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.5	9.5	9.5
	Kurang Setuju	4	9.5	9.5	19.0
	Setuju	30	71.4	71.4	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan keenam (P6) diatas dapat dijelaskan 4 responden (9,5%) menjawab tidak setuju dengan pernyataan hubungan komunikasi karyawan antar rekan kerja berjalan dengan lancar, 4 responden (9,5%) menjawab kurang setuju, dan 30

responden (71,4%) menjawab setuju, sementara 4 responden (9,5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa hubungan komunikasi karyawan antar rekan kerja berjalan dengan lancar.

Tabel 4.11 Karyawan dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang mereka lakukan (P7)

X1.P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	11.9	11.9	11.9
	Setuju	34	81.0	81.0	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan ketujuh (P7) diatas dapat dijelaskan 5 responden (11,9%) menjawab tidak setuju dengan karyawan dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang mereka lakukan, sedangkan 34 responden (81%) menjawab setuju, dan 3 responden (7,1%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan karyawan dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 4.12 Adanya kerja sama yang baik akan target tujuan keberhasilan perusahaan yang sejalan diantara karyawan dengan atasan (P8)

X1.P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Setuju	36	85.7	85.7	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Spss 26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan kedelapan (P8) pada tabel 4.12 dapat dijelaskan 3 responden (7,1%) menjawab tidak setuju, 36

responden (85,7%) menjawab setuju, dan 3 responden (7,1%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya kerja sama yang baik serta memiliki pemikiran akan tujuan keberhasilan perusahaan yang sejalan antara karyawan dengan atasan.

b) Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.13 Karyawan selalu tepat waktu datang ke perusahaan (P1)

X2.P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.7	16.7	16.7
	Setuju	30	71.4	71.4	88.1
	Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan pertama (P1) dapat dijelaskan 7 responden (16,7%) menjawab tidak setuju, 30 responden (71,4%) menjawab setuju. Dan 5 responden (11,9%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan karyawan selalu tepat waktu datang ke perusahaan.

Tabel 4.14 Karyawan sering terlalu lama mengambil jatah jam istirahat diluar (P2)

X2.P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	40.5	40.5	40.5
	Kurang Setuju	3	7.1	7.1	47.6
	Setuju	20	47.6	47.6	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan kedua (P2) dapat dijelaskan 17 responden (40,5%) menjawab tidak setuju, 3 responden (7,1%) kurang setuju, sedangkan 20 responden (47,6%) menjawab setuju, dan 2 responden (4,8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan karyawan sering terlalu lama mengambil jatah jam istirahat diluar.

Tabel 4.15 Karyawan sering pulang terlambat karena mendapat jatah lembur (P3)

X2.P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	33.3	33.3	33.3
	Kurang Setuju	5	11.9	11.9	45.2
	Setuju	20	47.6	47.6	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan ketiga (P3) dapat dijelaskan 14 responden (33,3%) menjawab tidak setuju, 5 responden (11,9%) menjawab kurang setuju, sedangkan 20 responden (47,6) menjawab setuju, dan 3 responden (7,1%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa karyawan sering pulang terlambat karena mendapat jatah lembur.

Tabel 4.16 Karyawan selalu mengenakan seragam kantor sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan perusahaan (P4)

X2.P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Setuju	29	69.0	69.0	76.2
	Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan keempat (P4) pada tabel 4.16 dapat dijelaskan 3 responden (7,1%) menjawab tidak setuju, 29 responden (69%) menjawab setuju, dan 10 responden (23,8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan karyawan selalu mengenakan seragam kantor sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.17 Karyawan pernah berulah di dalam perusahaan seperti membawa minuman alkohol (P5)

X2.P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	18	42.9	42.9	42.9
	Tidak Setuju	16	38.1	38.1	81.0
	Kurang Setuju	1	2.4	2.4	83.3
	Setuju	7	16.7	16.7	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden dari pernyataan kelima (P5) pada Tabel 4.17 dapat dijelaskan 18 responden (42,9%) menjawab sangat tidak setuju, 16 responden (38,1%) responden menjawab tidak setuju, 1 responden (2,4%) menjawab kurang setuju, sementara 7 responden (16,7%) menjawab setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden sangat tidak setuju dengan pernyataan karyawan pernah berulah di dalam perusahaan seperti membawa minuman alkohol.

Tabel 4.18 Karyawan selalu bersikap sopan terhadap sesama karyawan perusahaan (P6)

X2.P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Setuju	33	78.6	78.6	81.0
	Sangat Setuju	8	19.0	19.0	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Distribusi jawaban responden dari pernyataan keenam (P6) pada pernyataan di Tabel 4.18 dapat dijelaskan 1 responden (2,4%) menjawab tidak setuju, 33 responden (78,6%) menjawab setuju, dan 8 responden (19%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban pada tabel diatas dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan karyawan selalu bersikap sopan terhadap sesama karyawan perusahaan.

Tabel 4.19 Karyawan selalu menjaga tingkah laku sesuai dengan aturan norma yang berlaku (P7)

X2.P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Setuju	35	83.3	83.3	85.7
	Sangat Setuju	6	14.3	14.3	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden dari pernyataan ketujuh (P7) pada tabel 4.19 dapat dijelaskan 1 responden (2,4%) menjawab tidak setuju, 35 responden (83,3%) menjawab setuju, dan 6 responden (14,3%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan karyawan selalu menjaga tingkah laku sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku.

Tabel 4.20 Karyawan yang melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan akan dikenakan sanksi (P8)

X2.P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Setuju	29	69.0	69.0	71.4
	Sangat Setuju	12	28.6	28.6	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan kedelapan (P8) pada tabel 4.20 dapat dijelaskan 1 responden (2,4%) menjawab tidak setuju,

sementara 29 responden (69%) menjawab setuju, dan 12 responden (28,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan karyawan yang melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan akan dikenakan sanksi.

Tabel 4.21 Karyawan selalu mematuhi peraturan perusahaan (P9)

X2.P9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Setuju	39	92.9	92.9	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan kesembilan (P9) di tabel 4.21 dapat dijelaskan 1 responden (2,4%) menjawab tidak setuju, 39 responden (92,9%) menjawab setuju, dan 2 responden (4,8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan pernyataan karyawan selalu mematuhi peraturan perusahaan.

Tabel 4.22 Karyawan sering tidak masuk kantor tanpa keterangan atau alasan yang jelas (P10)

X2.P10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	21	50.0	50.0	54.8
	Kurang Setuju	1	2.4	2.4	57.1
	Setuju	16	38.1	38.1	95.2
	Sangat Setuju	2	4.8	4.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden pada pernyataan kesepuluh (P10) di tabel 4.22 dijelaskan 2 responden (4.8%) menjawab sangat tidak setuju, 21 responden (50%) menjawab tidak setuju, 1 responden (2,4%)

menjawab kurang setuju, sementara 16 responden (38%) menjawab setuju, dan 2 responden (4,8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan karyawan sering tidak masuk kantor tanpa keterangan atau alasan yang jelas.

c) **Motivasi (X₃)**

Tabel 4.23 Para Karyawan mendapat jatah berapa hari cuti dalam 1 tahun (P1)

X3.P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Setuju	29	69.0	69.0	71.4
	Sangat Setuju	12	28.6	28.6	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden dari pernyataan pertama pada variabel ketiga di tabel 4.23 dijelaskan 1 responden (2,4%) menjawab kurang setuju, sementara 29 responden (69%) menjawab setuju, 12 responden (28,6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan pernyataan para Karyawan mendapat jatah berapa hari cuti dalam 1 tahun.

Tabel 4.24 Para karyawan mendapatkan jatah libur bekerja setiap tanggal merah (P2)

X3.P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	76.2	76.2	76.2
	Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden dari pernyataan kedua (P2) pada tabel 4.24 dapat dijelaskan 32 responden (76,2%) menjawab setuju dan 10

responden (23,8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan pernyataan para karyawan mendapatkan jatah libur bekerja setiap tanggal merah.

Tabel 4.25 Karyawan mendapatkan gaji juga tunjangan sesuai dengan posisi jabatannya (P3)

X3.P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Setuju	33	78.6	78.6	83.3
	Sangat Setuju	7	16.7	16.7	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden dari pernyataan ketiga (P3) pada tabel 4.25 dapat dijelaskan 2 responden (4,8%) menjawab tidak setuju, sementara 33 responden (78,6%) menjawab setuju, dan 7 responden (16,7%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan pernyataan karyawan mendapatkan gaji juga tunjangan sesuai dengan posisi jabatannya.

Tabel 4.26 Pujian yang diberikan perusahaan dapat menambah semangat karyawan agar lebih fokus dan giat lagi bekerja (P4)

X3.P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	81.0	81.0	81.0
	Sangat Setuju	8	19.0	19.0	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden dari pernyataan keempat (P4) pada tabel 4.26 dapat dijelaskan 34 responden (81%) menjawab setuju, dan 8 responden (19%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan

pernyataan pujian yang diberikan perusahaan dapat menambah semangat karyawan agar lebih fokus dan giat lagi bekerja.

Tabel 4.27 Adanya perasaan saling membantu diantara rekan kerja yang berada di satu unit / divisi yang sama (P5)

X3.P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	28.6
	Kurang Setuju	1	2.4	2.4	31.0
	Setuju	25	59.5	59.5	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Distribusi jawaban responden dari pernyataan kelima (P5) pada tabel 4.27 dapat dijelaskan 1 responden (2,4%) menjawab sangat tidak setuju, 11 responden (26,2%) menjawab tidak setuju, 1 responden (2,4%) menjawab kurang setuju, 25 responden (59,5%) menjawab setuju, dan 4 responden (9,5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan pernyataan adanya perasaan saling mendukung dan membantu diantara rekan kerja yang berada di satu unit / divisi yang sama.

Tabel 4.28 Karyawan tidak pernah mengeluh tentang masalah jaringan pada sistem komputer perusahaan (P6)

X3.P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	33.3
	Kurang Setuju	2	4.8	4.8	38.1
	Setuju	23	54.8	54.8	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi hasil jawaban dari pernyataan keenam (P6) pada tabel 4.28 dapat dijelaskan 3 responden (7,1%) menjawab sangat tidak setuju, 11 responden (26,2%) menjawab tidak setuju, 2 responden (4,8) menjawab

kurang setuju, sementara 23 responden (54,8%) menjawab setuju, dan 3 responden (7,1%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban pada tabel diatas dapat diambil bahwa responden setuju dengan pernyataan karyawan tidak pernah mengeluh tentang masalah jaringan pada sistem komputer perusahaan.

Tabel 4.29 Perusahaan selalu menyediakan karyawan stok ATK (Alat Tulis Kantor) seperti; Pulpen, Stapler, Kertas Printer, tinta stempel, selotip hitam, dll (P7)

X3.P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Setuju	32	76.2	76.2	78.6
	Sangat Setuju	9	21.4	21.4	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi hasil jawaban dari pernyataan ketujuh (P7) pada tabel 4.29 dapat dijelaskan 1 responden (2,4%) menjawab tidak setuju, sementara 32 responden (76.2%) menjawab setuju dan 9 responden (21,4) menjawab sangar setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan pernyataan perusahaan selalu menyediakan karyawan stok ATK (Alat Tulis Kantor) seperti; Pulpen, Stapler, Kertas Printer, tinta stempel, selotip hitam, dll.

Tabel 4.30 Perusahaan selalu memperhatikan kondisi kendaraan para kurir pengantar (P8)

X3.P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	2	4.8	4.8	7.1
	Setuju	32	76.2	76.2	83.3
	Sangat Setuju	7	16.7	16.7	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi hasil jawaban responden dari pernyataan kedelapan (P8) pada tabel 4.30 dapat dijelaskan 1 responden (2,4%) menjawab sangat tidak setuju, 2 responden (4,8%) menjawab kurang setuju, sementara 32 responden (76,2%) menjawab setuju, dan 7 responden (16,7) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan pernyataan perusahaan selalu memperhatikan kondisi kendaraan para kurir pengantar.

Tabel 4.31 Karyawan selalu membuktikan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dapat diselesaikan dengan cara mereka sendiri sehingga dapat memotivasi orang lain (P9)

X3.P9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	7.1
	Setuju	35	83.3	83.3	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26

Distribusi hasil jawaban responden dari pernyataan kesembilan (P9) pada tabel 4.31 dapat dijelaskan 1 responden (2,4%) menjawab sangat tidak setuju, 2 responden (4,8%) menjawab tidak setuju, sementara 35 responden (83,3%) menjawab setuju, dan 4 responden (9,5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan pernyataan karyawan selalu membuktikan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dapat diselesaikan dengan cara mereka sendiri sehingga dapat memotivasi orang lain.

d) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.32 Para karyawan dapat mengejar target perusahaan dengan tepat waktu (P1)

Y.P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	11.9	11.9	11.9
	Kurang Setuju	1	2.4	2.4	14.3
	Setuju	27	64.3	64.3	78.6
	Sangat Setuju	9	21.4	21.4	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Distribusi hasil jawaban responden dari pernyataan pertama (P1) pada variabel kinerja karyawan dalam tabel 4.32 dapat dijelaskan 5 responden atau sebesar 11,9% menjawab tidak setuju, 1 responden atau sebesar 2,4% menjawab kurang setuju, sementara 27 responden atau sebesar 64,3% menjawab setuju, dan 9 responden atau sebesar 21,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan pernyataan para karyawan dapat mengejar target perusahaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.33 Para karyawan dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang mereka lakukan (P2)

Y.P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	4.8
	Setuju	35	83.3	83.3	88.1
	Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden dari pernyataan kedua (P2) pada tabel 4.33 dapat dijelaskan 1 responden atau sebesar 2,4% menjawab sangat tidak setuju, 1 responden atau sebesar 2,4% menjawab tidak setuju, sementara 35 responden atau sebesar 83,3% menjawab setuju, dan 5

responden atau sebesar 11,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan para karyawan dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 4.34 Jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan dapat terselesaikan (P3)

Y.P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	7.1
	Kurang Setuju	2	4.8	4.8	11.9
	Setuju	33	78.6	78.6	90.5
	Sangat Setuju	4	9.5	9.5	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi hasil jawaban responden dari pernyataan ketiga (P3) pada tabel 4.34 dapat dijelaskan 1 responden atau sebesar 2,4% menjawab sangat tidak setuju, 2 responden atau sebesar 4,8% menjawab tidak setuju, 2 responden atau sebesar 4,8% menjawab kurang setuju, sementara 33 responden atau sebesar 78,6% menjawab setuju, dan 4 responden atau sebesar 9,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan dapat terselesaikan.

Tabel 4.35 Para karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan (P4)

Y.P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	1	2.4	2.4	4.8
	Setuju	35	83.3	83.3	88.1
	Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Distribusi hasil jawaban responden dari pernyataan keempat (P4) pada tabel 4.35 dapat dijelaskan 1 responden atau sebesar 2,4% menjawab tidak setuju, 1 responden atau sebesar 2,4% menjawab kurang setuju, sementara 35 responden atau sebesar 83,3% menjawab setuju, dan 5 responden atau sebesar 11,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan para karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.36 Karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien (P5)

Y.P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	1	2.4	2.4	4.8
	Setuju	31	73.8	73.8	78.6
	Sangat Setuju	9	21.4	21.4	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Distribusi hasil jawaban responden dari pernyataan kelima (P5) pada tabel 4.36 dapat dijelaskan 1 responden atau sebesar 2.4% menjawab tidak setuju, 1 responden atau sebesar 2.4% menjawab kurang setuju, sementara 31 responden atau sebesar 73,8% menjawab setuju, dan 9 responden atau sebesar 21,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien.

Tabel 4.37 Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas perusahaan (P6)

		Y.P6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Kurang Setuju	1	2.4	2.4	4.8
	Setuju	32	76.2	76.2	81.0
	Sangat Setuju	8	19.0	19.0	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Distribusi hasil jawaban dari pernyataan keenam (P6) pada tabel 4.37 dapat dijelaskan 1 responden atau sebesar 2,4% menjawab tidak setuju, 1 responden atau sebesar 2,4% kurang setuju, sementara 32 responden atau sebesar 76,2% menjawab setuju, dan 8 responden atau sebesar 19% menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan pernyataan karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas perusahaan.

Tabel 4.38 Para karyawan merasa termotivasi dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja sehingga karyawan lebih bersemangat lagi bekerja (P7)

		Y.P7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	4.8
	Kurang Setuju	1	2.4	2.4	7.1
	Setuju	34	81.0	81.0	88.1
Sangat Setuju		5	11.9	11.9	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi hasil jawaban responden dari pernyataan ketujuh (P7) pada tabel 4.38 dapat dijelaskan 1 responden atau sebesar 2.4% menjawab sangat tidak setuju, 1 responden atau sebesar 2,4% menjawab kurang setuju, sementara 34 responden atau sebesar 81% menjawab setuju, dan 5 responden atau sebesar 11,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil

jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan pernyataan para karyawan merasa termotivasi dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja sehingga karyawan lebih bersemangat lagi bekerja.

Tabel 4.39 Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menjaga hubungan dengan rekan kerjanya (P8)

Y.P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	7.1
	Kurang Setuju	2	4.8	4.8	11.9
	Setuju	32	76.2	76.2	88.1
	Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi hasil jawaban responden dari pada pernyataan kedelapan (P8) pada tabel 4.39 dapat dijelaskan 1 responden atau sebesar 2.4% menjawab sangat tidak setuju, 2 responden atau sebesar 4,8% menjawab tidak setuju, 2 responden atau sebesar 4,8% menjawab kurang setuju, sementara 32 responden atau sebesar 76,2% menjawab setuju, dan 5 responden atau sebesar 11,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju pernyataan karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menjaga hubungan dengan rekan kerjanya.

Tabel 4.40 Karyawan mampu menggunakan anggaran yang diberikan perusahaan dengan sebaik – baiknya (P9)

Y.P9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	81.0	81.0	81.0
	Sangat Setuju	8	19.0	19.0	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi jawaban responden dari pernyataan kesembilan (P9) pada tabel 4.40 dapat dijelaskan 34 responden atau sebesar 81% menjawab setuju dan 8 responden atau sebesar 19% menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan pernyataan karyawan mampu menggunakan anggaran yang diberikan perusahaan dengan sebaik – baiknya.

Tabel 4.41 Seberapa besar laba yang diberikan karyawan merupakan faktor penting dalam menilai kinerja karyawan (P10)

Y.P10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	73.8	73.8	73.8
	Sangat Setuju	11	26.2	26.2	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi hasil jawaban responden dari pernyataan kesepuluh (P10) pada tabel 4.41 dapat dijelaskan 31 responden atau sebesar 73,8% menjawab setuju dan 11 responden atau sebesar 26,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan pernyataan seberapa besar laba yang diberikan karyawan merupakan faktor penting dalam menilai kinerja karyawan.

Tabel 4.42 Pengawasan yang dilakukan perusahaan memberikan dampak bagi karyawan agar dapat bekerja lebih hati – hati lagi (P11)

Y.P11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Setuju	33	78.6	78.6	81.0
	Sangat Setuju	8	19.0	19.0	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi hasil jawaban responden dari pernyataan kesebelas (P11) pada tabel 4.42 dapat dijelaskan 1 responden atau sebesar 2,4% menjawab sangat tidak setuju, sementara 33 responden atau sebesar 78,6% menjawab setuju, dan 8 responden 19% menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju dengan pernyataan pengawasan yang dilakukan perusahaan memberikan dampak bagi karyawan agar dapat bekerja lebih hati – hati lagi.

Tabel 4.43 Dengan adanya pengawasan karyawan dapat meminimaliskan kesalahan yang mereka lakukan untuk kedepannya (P12)

Y.P12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Setuju	31	73.8	73.8	76.2
	Sangat Setuju	10	23.8	23.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Distribusi hasil jawaban dari pernyataan kedua belas (P12) pada tabel 4.43 dapat dijelaskan 1 responden atau sebesar 2,4% menjawab kurang setuju, sementara 31 responden atau sebesar 73,8% menjawab setuju, dan 10 responden atau sebesar 23,8% menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil jawaban diatas dapat diambil kesimpulan bahwa responden setuju pada pernyataan dengan adanya pengawasan karyawan dapat meminimaliskan kesalahan yang mereka lakukan untuk kedepannya.

4. Hasil Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk memastikan apakah suatu kuisisioner dapat dikatakan valid atau tidak, memiliki persyaratan yaitu jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas ($>$) 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai total korelasinya dibawah ($<$) 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut penulis tampilkan tabel hasil data pengujian validitas item kuisisioner yang telah diberikan kepada responden.

Tabel 4.44 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁) Item-Total Statistics

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1.P1	27.14	28.125	.715	.898
X1.P2	27.50	26.793	.768	.893
X1.P3	27.29	28.941	.665	.902
X1.P4	27.29	26.843	.687	.902
X1.P5	27.07	29.044	.786	.893
X1.P6	27.12	27.766	.741	.895
X1.P7	27.14	29.686	.691	.900
X1.P8	27.12	29.717	.671	.902

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.44 diatas dapat dilihat bahwa nilai *corrected Item-Total Correlation* pada seluruh butir pernyataan yang berjumlah 8 item pada variabel lingkungan kerja bernilai $>$ 30. Yang dimana dapat dinyatakan bahwa 8 item pernyataan kuisisioner dari pada variabel lingkungan kerja data tersebut bersifat valid.

Tabel 4.45 Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂) Item-Total Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.P1	31.29	71.916	.738	.888
X2.P2	31.36	73.406	.715	.889
X2.P3	31.43	79.568	.621	.895
X2.P4	30.93	80.361	.573	.898
X2.P5	31.81	79.329	.503	.904
X2.P6	31.05	75.364	.844	.882
X2.P7	30.69	80.609	.615	.896
X2.P8	30.74	81.076	.620	.896
X2.P9	30.93	76.702	.756	.887
X2.P10	31.57	76.007	.649	.894

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.45 diatas dapat dilihat bahwa nilai *corrected item-Total Correlation* pada seluruh butir pernyataan yaitu sejumlah 10 item pada variabel disiplin kerja bernilai > 30. Yang dimana dapat dinyatakan bahwa 10 item pernyataan kuisioner dari variabel disiplin kerja data tersebut bersifat valid.

Tabel 4.46 Uji Validitas Motivasi (X₃) Item-Total Statistics

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.P1	30.40	52.588	.795	.911
X3.P2	30.40	53.759	.656	.921
X3.P3	30.45	55.425	.813	.911
X3.P4	30.21	55.490	.773	.913
X3.P5	30.98	54.121	.720	.916
X3.P6	31.05	54.046	.615	.924
X3.P7	30.38	55.607	.704	.917
X3.P8	30.40	54.930	.802	.911
X3.P9	30.76	53.210	.749	.914

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.46 diatas dapat dilihat bahwa nilai *corrected item-Total Correation* pada seluruh butir pernyataan yaitu sejumlah 9 item pada variabel motivasi bernilai > 30 . Yang dimana dapat dinyatakan 9 item pernyataan kuisiomer dari variabel motivasi data tersebut bersifat valid.

Tabel 4.47 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) Item- Total Statistcs

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.P1	45.19	37.329	.668	.953
Y.P2	45.24	37.405	.848	.947
Y.P3	45.31	37.780	.807	.948
Y.P4	45.38	37.364	.783	.948
Y.P5	45.24	37.405	.797	.948
Y.P6	45.21	38.807	.745	.950
Y.P7	45.26	37.320	.826	.947
Y.P8	45.38	38.242	.672	.952
Y.P9	45.26	37.320	.882	.946
Y.P10	45.19	37.865	.753	.949
Y.P11	45.33	36.959	.718	.951
Y.P12	45.19	37.182	.843	.947

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.47 diatas dapat dilihat bahwa nilai *correlation item-Total Correlation* pada seluruh butir pernyataan yaitu sejumlah 12 item pada variabel kinerja karyawan bernilai > 30 . Yang dimana dapat dinyatakan 12 item pernyataan kuisiomer pada variabel kinerja karyawan data tersebut bersifat valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) Suatu kuisiomer dapat dikatakan handal *reliable* apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuisiomer

stabil atau dapat dikatakan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu reliabilitas konstruk variabel dapat dikatakan baik apabila Cronbach alpha (α) memiliki nilai $> 0,06$.

Berikut peneliti tampilkan data reliability statistics dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 4.48 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel lingkungan kerja sebesar $0,910 > 0,06$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data bersifat handal atau reliable.

Tabel 4.49 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel disiplin kerja sebesar $0,903 > 0,06$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data bersifat handal atau reliable.

Tabel 4.50 Uji Reliabilitas Motivasi (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	9

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi sebesar $0,924 > 0,06$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data bersifat handal dan reliable.

Tabel 4.51 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	12

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan sebesar $0,953 > 0,06$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data bersifat handal dan reliable.

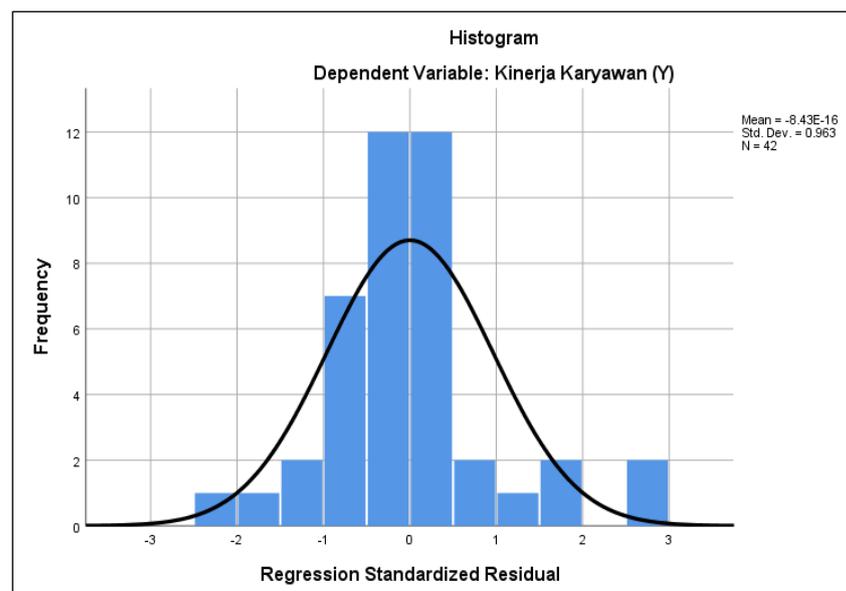
5. Uji Asumsi Klasik

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:198) Uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik.

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik meliputi:

a) Hasil Uji Normalitas

1) Kurva Histogram



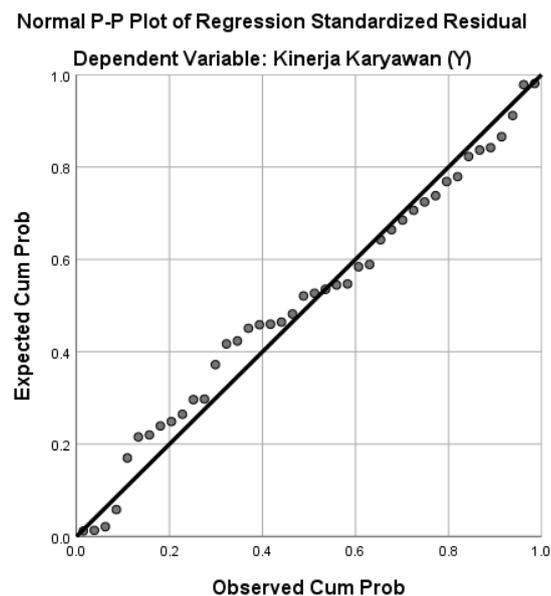
Gambar 4.2 Histogram Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Gambar grafik batang histogram diatas merupakan hasil dari pengujian normalitas yang menjelaskan bahwa data berdistribusi normal. Hal tersebut dikuatkan berdasarkan gambar histogram yang menunjukkan garis grafik pada bagian tengah berbentuk cembung, atau dapat digambarkan memiliki pola atau data berbentuk lonceng dan tidak cenderung ke arah kiri ataupun kanan.

Hasil uji normalias data juga dapat dianalisa dengan grafik P-P Plot yaitu sebagai berikut:

2) Normal P-P Plot



Gambar 4.3 P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Gambar P-P Plot dari hasil pengujian normalitas diatas menjelaskan seperti yang terlihat, terdapat 42 titik data untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Titik – titik data menyebar dan mengikuti garis diagonal, dan banyak diantaranya yang menyentuh, hal ini menunjukan kumpulan data berdistribusi

normal. Berdasarkan dari grafik P-P Plot maka dapat dipastikan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

3) Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.52 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.00524555
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.092
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.52 diatas menjelaskan bahwa nilai residual *Asymp.sig. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,5 atau $0,200 > 0,05$ nilai signifikansi. Dimana data tersebut dapat disimpulkan data yang telah di uji berdistribusi normal.

b) Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.53 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	.978	1.023
Disiplin Kerja (X2)	.820	1.219
Motivasi (X3)	.837	1.195

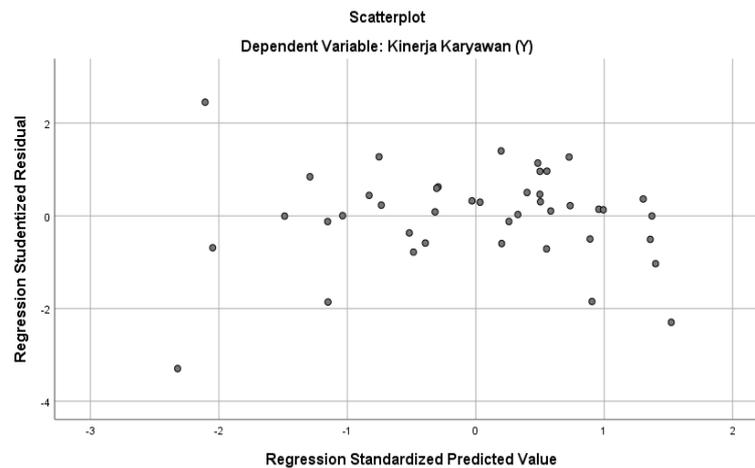
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.53 diatas menjelaskan bahwa hasil uji multikolinearitas pada variabel independent Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Motivasi (X₃), terhadap variabel dependent

Kinerja Karyawan (Y) masing – masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0.10 dan VIF < 10. Berdasarkan dari pernyataan dan hasil data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan Gambar scatterplot diatas terdapat titik – titik yang berjumlah 42 dimana dapat dijelaskan, penyebaran titik data pada grafik cukup menyebar dan tidak membentuk pola apapun. Sehingga dapat dipastikan bahwa variabel pada penelitian terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Model analisa data regresi linear berganda ini digunakan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan teknik analisa menggunakan model kuadrat terkecil biasa yang disebut Model ekonometrik. Model persamaanya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Tabel 4.54 Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.864	4.285	
Lingkungan Kerja (X1)	.741	.124	.484
Disiplin Kerja (X2)	.385	.084	.365
Motivasi (X3)	.411	.097	.316

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

$$Y = 3.864 + 0,741 X_1 + 0,385 X_2 + 0,411 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas maka berikut peneliti dapat menginterpretasikan persamaan persamaan regresinya yaitu:

- 1) Dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) dianggap 0 (nol) atau meningkat maka Kinerja Karyawan sebesar 3.864 satuan.
- 2) Jika terjadi peningkatan pada lingkungan kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,741 atau 74,1%.
- 3) Jika terjadi peningkatan pada disiplin kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.385 atau 38,5%.
- 4) Jika terjadi peningkatan pada motivasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,411 atau 41,1%.

7. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

**Tabel 4.55 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)		1.092	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.484	5.969	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.365	4.578	.000
	Motivasi (X3)	.316	4.236	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.55 diatas dapat dijelaskan bahwa angka pada variabel independent saling mempengaruhi terhadap variabel dependent. Persyaratan dalam pengambilan keputusan yaitu:

- Terima H_0 (tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha\ 5\%$
- Tolak H_0 (terima H_a) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $5.969 > 2.024$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar $4.578 > 2.024$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} motivasi sebesar $4.236 > 2.024$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan (Uji F) ini dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dimensi variabel bebas lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan dengan uji F menggunakan rumus statistik pada level pengujian hipotesis 5%.

Tabel 4.56 Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1489.147	3	496.382	58.283	.000 ^b
	Residual	323.639	38	8.517		
	Total	1812.786	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.56 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien F_{hitung} yaitu sebesar 58,283 sedangkan F_{tabel} sebesar

2,850 yang dapat dilihat dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan nilai Probabilitas Signifikan jauh lebih kecil yaitu $0,000 < 0,05$. Berdasarkan penjabaran data tersebut dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau F_{hitung} lebih besar daripada $F_{tabel} = 58,283 > 2,850$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Maka Hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk menentukan berapa banyak perubahan atau variasi dalam suatu variabel dan dapat dipertanggung jawabkan dalam satuan presentase oleh perubahan atau variasi yang lain. Nilai koefisien berkisar antara nilai 0 sampai 1. Jika hasil mendekati angka 1 maka seluruh variabel bebas dapat memprediksi variasi variabel terikat karena telah menemukan informasi lengkap sesuai dengan yang dibutuhkan. Sedangkan bila hasil mendekati angka 0 maka kemampuan seluruh variabel bebas dianggap sangat terbatas karena tidak dapat menjelaskan variasi variabel terikat.

Tabel 4.57 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.807	2.91836
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.57 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi pada data diatas disebut juga *Adjusted R Square* yang dimana

nilainya yaitu 0,807 atau sebesar 80,7% variabel kinerja karyawan dapat dijabarkan atau dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi. Sedangkan sisanya yaitu $100\% - 80,7\% = 19,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar permasalahan yang diteliti. Seperti variabel kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, kepuasan kerja, dan variabel lainnya yg berhubungan dengan permasalahan kinerja karyawan.

Dari hasil uji determinasi atau nilai korelasi koefisien juga menjelaskan bahwa nilai R yaitu 0,906 atau sebesar 90,6% . yang artinya menunjukkan ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya tingkat hubungan variabel X dengan Y dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.58 Interval Koefisien Tingkat Hubungan dalam Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,99	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

Berdasarkan tabel 4.58 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai R yaitu sebesar 0,906 berada pada rentang nilai interval koefisien 0,80 – 0,99 yang artinya ada tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel lingkungan kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi. Yang dimana nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja sebesar $5.969 > 2.024$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja secara umum merupakan pengaruh utama terhadap situasi seorang karyawan / pekerja agar dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan nyaman dan aman sehingga segala pekerjaan bisa berjalan secara efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja yaitu suatu keadaan tempat yang terdapat sejumlah kelompok yang di mana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman juga akan menambah motivasi untuk karyawan agar lebih bersemangat bekerja tanpa adanya perasaan terganggu seperti bau aroma tidak sedap di area lingkungan pekerjaan, ruangan kerja yang panas, lantai yang kotor dan banyak sampah atau gangguan lainnya, oleh karena itu kualitas kinerja karyawan dipengaruhi

oleh bagaimana keadaan lingkungan kerjanya. Sejalan dengan itu penelitian yang dilaksanakan sebelumnya, Apfia Ferawati (2017), Gusti Pradana Aprila Fauzi (2019), dan Anggreany (2020) hasil penelitian mereka menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Suatu lingkungan kerja di dalam perusahaan harus mampu mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya lingkungan kerja yang memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi. Ungkapan tersebut dapat dibuktikan dari model analisis linear berganda pada kolom bagian b dapat dilihat nilai b_1 pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,741 yang artinya semakin nyaman suatu lingkungan kerja maka semakin mudah bagi karyawan dalam meningkatkan kualitasnya, dan sebaliknya semakin rusak suatu lingkungan kerja maka makin sulit bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi. Yang dimana nilai t_{hitung} Disiplin kerja sebesar $4.578 > 2.024$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah tindakan yang kebanyakan ditekankan kepada para pekerja / karyawan agar mengikuti dan taat akan aturan yang dibuat oleh suatu perusahaan baik secara lisan ataupun tulisan, tekanan itu dilakukan supaya para karyawan bisa memiliki tindakan yang satu tujuan dengan rekan kerja lainnya untuk mencapai keberhasilan perusahaan / organisasi. Disiplin kerja juga dapat berfungsi agar setiap kinerja karyawan berjalan terarah agar apa yang menjadi tujuan keberhasilan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sejalan dengan itu menurut Sutrisno (2016) Disiplin kerja merupakan tindakan karyawan yang bersedia dan rela untuk mentaati norma – norma peraturan perusahaan yang berlaku di Perusahaan.

Perusahaan akan berjalan dengan teratur dan terarah apabila memiliki karyawan yang taat akan aturan dan memiliki jiwa disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan. Sejalan dengan teori tersebut pelaksanaan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amalia Rizky & Sandi Eka (2017), juga Rizka Azhari (2020) mengemukakan bahwa hasil penelitian mereka dari variabel disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari ungkapan tersebut dapat dibuktikan dengan model analisis linear berganda pada kolom bagian b dapat dilihat nilai b_2 pada variabel kinerja karyawan yang artinya semakin ketat suatu aturan disiplin kerja dalam perusahaan maka semakin meningkat kualitas karyawan

dalam kinerja, dan sebaliknya semakin menurun aturan disiplin kerja maka semakin sulit bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi. Yang dimana nilai t_{hitung} Motivasi sebesar 4.236 > 2.024 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah suatu keadaan dorongan yang berasal dari hati manusia yang tergerak baik secara sadar ataupun tidak sadar untuk melaksanakan sesuatu agar lebih baik dari pada sebelumnya. Menurut Rivai (2017) Motivasi merupakan daya pendorong seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan. Tujuan dari motivasi yaitu dapat membangun karakter karyawan agar memiliki rasa inisiatif yang tinggi serta membangkitkan semangat yang lebih besar dalam mengerjakan pekerjaannya sampai mendapatkan hasil yang terbaik demi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu Mangkunegara (2016), Doni Marlius & Ilin Pebrina (2022), dan Noni Hardianti (2021), hasil penelitian mereka mengemukakan ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Dari ungkapan tersebut dapat dibuktikan dengan model analisis linear berganda pada kolom bagian b dapat dilihat nilai b_3 pada variabel kinerja karyawan

artinya semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi akan dorongan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya jika semakin rendah motivasi yang diberikan perusahaan maka semakin menurun atau kurang niat karyawan dalam meningkatkan kinerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi. Dengan nilai F_{hitung} sebesar 58,283 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,850 yang dapat dilihat dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan nilai Probabilitas Signifikan jauh lebih kecil yaitu $0,000 < 0,05$. Berdasarkan penjabaran data tersebut dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau F_{hitung} lebih besar daripada $F_{tabel} = 58,283 > 2,850$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Maka Hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

Menurut teori Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Semakin tinggi kualitas kinerja karyawan maka semakin cepat perusahaan mencapai tujuan keberhasilannya dan secara bersamaan kualitas perusahaan juga ikut meningkat.

Sejalan dengan hasil penelitian ini, dapat dikuatkan berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu Sahlan. L (2020), Dofa. A (2015), dan Widya Fikri Paramitha (2021) Mengemukakan ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi. Afandi (2018) menjelaskan Kinerja merupakan suatu aksi kerja demi mencapai tujuan keberhasilan perusahaan yang ingin diraih oleh sekelompok pekerja ataupun karyawan yang tindakannya sejalan dengan aturan hukum dan wewenang, dapat dipertanggung jawabkan masing – masing karyawan, dan mengikuti etika sosial dan moral yang berlaku. Suatu organisasi / perusahaan dapat mencapai tujuan keberhasilan apabila karyawan mampu menyesuaikan kualitas kinerja mereka dengan aturan yang berlaku atau biasa disebut *standart operating procedure (SOP)*.

Kinerja karyawan tidak hanya sebuah tindakan yang di tujukan demi keberhasilan suatu perusahaan melainkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan itu sendiri agar lebih menguasai bidang yang mereka miliki dan menaikan nilai dari kualitas diri.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan adanya pengaruh daripada lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan data yang menunjukkan pada hasil uji Determinasi didapatkan nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,807 atau dapat diartikan sebanyak 80,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi, sedangkan 19,3% pengaruh terdapat pada variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis penelitian.

Dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa semakin kuat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi dalam suatu perusahaan maka semakin meningkat kualitas kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi sehingga perusahaan mampu mencapai target tujuan organisasi dan juga mampu bersanding dengan perusahaan pesaing lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis rumusan masalah dan pengolahan data serta pembahasan yang telah peneliti lakukan sebelumnya yaitu tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana dapat dilihat berdasarkan nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yaitu Lingkungan Kerja sebesar $5.969 > 2.024$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut dapat dikuatkan berdasarkan nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yaitu Disiplin Kerja yaitu sebesar $4.578 > 2.024$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana dapat dilihat nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yaitu Motivasi sebesar $4.236 > 2.024$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
4. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan motivasi secara bersama – sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) $58,283 > 2,850$ pada

signifikan $0,000 < 0,05$. Maka Hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

B. Saran

Adapun saran – saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian di perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Variabel lingkungan kerja diharapkan perusahaan bisa lebih memperhatikan hubungan komunikasi antar karyawan, karena ditemukan permasalahan yaitu karyawan yang bekerja di satu divisi tetapi kurang dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya, sehingga menghambat tujuan dari keberhasilan perusahaan. Maka saran yang diberikan yaitu ada baiknya bila perusahaan memberikan pelatihan kepada setiap karyawan agar mereka lebih memahami tujuan keberhasilan perusahaan sehingga secara otomatis juga dapat membangun kerja sama antar karyawan untuk menyusun target keberhasilan perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi..
2. Untuk variabel disiplin kerja yang pada hasil penelitian memiliki pengaruh paling rendah dilihat berdasarkan tabel Regresi linear berganda yaitu 0,385 bila di persentasikan hanya berjumlah 38,5%. Diharapkan perusahaan dapat memperketat peraturan perusahaan agar sesuai dengan SOP (*Standart Operating Procedur*) terutama dalam hal ketepatan waktu. Dalam proses penelitian ditemukan pada pernyataan kuisisioner, karyawan terlalu lama mengambil jam istirahat makan diluar banyak karyawan yang menjawab setuju yang artinya ini bisa menjadi

alat pertimbangan bagi perusahaan agar lebih memperketat aturan agar karyawan bisa bekerja lebih disiplin lagi. Dari kasus tersebut saran yang diberikan peneliti untuk perusahaan kedepannya yaitu perusahaan harus memberikan teguran keras untuk karyawan yang tidak kondusif dalam mengambil waktu istirahat makan diluar, seperti mereka akan diberikan jatah lembur tanpa bonus gaji atau mereka akan sulit mendapat promosi tunjangan jabatan yang lebih baik. Dari penekanan tersebut karyawan akan merasa terdorong untuk bekerja lebih disiplin sehingga dapat mempengaruhi kualitas kinerja mereka ke arah yang lebih baik. Untuk kemajuan perusahaan PT.Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.

3. Untuk variabel motivasi diharapkan bagi perusahaan agar semakin sering memberikan dorongan atau semangat agar karyawan memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerjanya lebih baik lagi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dalam hasil data kuisisioner yang nilainya paling rendah ada pada pernyataan perasaan saling mendukung antar rekan kerja. Dari kasus tersebut saran yang diberikan untuk perusahaan untuk kedepannya yaitu sesekali perusahaan boleh mengadakan makan siang bersama untuk menjalin komunikasi dan mendorong kedekatan yang lebih kompak lagi antar sesama karyawan sehingga timbul rasa saling bekerja sama antar rekan kerja (*Team Work*) dan saling mendukung untuk meningkatkan kinerja serta mengejar target perusahaan bersama – sama.

4. Untuk peneliti selanjutnya saran yang diberikan untuk kedepannya agar dapat menambah variabel – variabel independen lainnya untuk dapat mengidentifikasi faktor – faktor lain secara signifikan demi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Tebing Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Afandi. (2018). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Universitas di Riau_2018614MEN
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Nitisemito. A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sahlan.L (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan". *Jurnal EduTech vol 6 No. 1*
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1-19.
- Sedarmayanti, (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru" . *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, vol 2 No.2 2022
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-25. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Jurnal :

Aditya, Y. I. P., Prayekti, P., & Herawati, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Palang Merah Indonesia Di Kota Gede Daerah Istimewa Yogyakarta. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 3(1), 192-202.

Amalia, R., & Sandi, E. H. (2017) Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Griya Asri Mandiri Blitar. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315/401>

Apfia, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Aprliana, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri Cabang Medan.

Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*

Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214

Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214

Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6

Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.

Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6

- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Fauzi, G. P. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Hasibuan, R., & Hasibuan, S. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt duta logistik asia batam. *Bening*, 8(1), 109.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kristina, Z. (2023) Analisis Disiplin Kerja Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Tbk Plaza Medan Fair
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.

- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27-36.

- Rapitha, C.R.T. (2023) PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Setiawan, N., & Wakhyuni, E.(2020) Analisis Perencanaan Komunikasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijay Air Distric Medan.
- Wibowo, D. A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Indomaret di Semarang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-15.
- Windy, H. (2019). Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.