

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT POS Indonesia Semarang)**



MANUSKRIP

Disusun Oleh :

Winda Isyana

Nim. E2A017035

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG
2021**

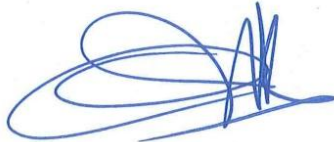
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Winda Isyana
Nomor Induk Mahasiswa : E2A017035
Fakultas/ Program Studi : Ekonomi/ S1 Manajemen
Judul Usulan Penelitian Skripsi : “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT POS Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang)”

Telah memenuhi syarat dan dinyatakan lengkap sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang.

Semarang, 4 Februari 2021

Dosen Pembimbing I



(Dr. Suwardi, MM)

NIDN. 0019055901

Dosen Pembimbing II



(Setia Iriyanto SE, M.Si)

NIDN. 0612066203



Mengetahui
(Dr. Suwardi, MM)

NIP. 195905191987031001

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

Winda Isyana

(E2A017035)

Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Semarang

Email : [windaisyana749@gmail.com](mailto:windaissyana749@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT POS Indonesia Semarang)”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT POS Indonesia Semarang). Penelitian ini dilakukan di pada PT POS Indonesia Semarang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 218 Orang karyawan PT Pos Indonesia Semarang Tahun 2021. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 Orang dari karyawan PT Pos Indonesia Semarang Tahun 2021. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi Uji Validitas, Uji Relibilitas, *Method Successive Interval* (MSI), Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, Uji t (Parsial) Uji F (Simultan), Koefisien Determinasi (R^2) serta menggunakan SPSS Versi 21.

Disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan $\text{sig } 0,221 < 0,05$ maka artinya ada pengaruh yang signifikan. Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka artinya ada pengaruh yang signifikan. Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan $\text{sig } 0,502 < 0,05$ maka artinya ada pengaruh yang signifikan. Disiplin (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja m (Y) dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $23,902 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 2.74 dengan nilai signifikansi $\alpha =$ sebesar 0,000 (0%) $< 0,05$ (5%). Hasil persamaan regresi yaitu: $Y = 1,084 + 0,166 X_1 + 0,410 X_2 + 0,062 X_3 + e$. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R-Square yaitu sebesar 0,521 atau 52,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

***EFFECT OF DISCIPLINE, MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT POS INDONESIA SEMARANG***

Winda Isyana

(E2A017035)

Students of the faculty of Economics, University of Muhammadiyah Semarang

Email: windaisyana749@gmail.com

ABSTRACT

This study entitled “The Influence of Discipline, Motivation and work Environment on Employee Performance (Study at PT POS Indonesia Semarang)” . The purpose of this study was to analyze the effect of discipline, motivation and work environment Performance (Study at PT POS Indonesia Semarang). This research was conducted at PT POS Indonesia Semarang.

The sampling method used is probability sampling. The population in this study were 218 employees of PT Pos Indonesia Semarang. The sample in this study was 70 people from employees of PT Pos Indonesia Semarang. The data analysis method was carried out using quantitative data analysis. Quantitative analysis includes Validity Test, Reliability Test, Method Successive Interval (MSI), Classical Assumption Test, Normality Test, Multikolinierity Test, Heteroskedasity Test, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Testin, t Test (Partial), f (Simultaneous), Coefficient of Determination (R²) and using SPSS Version 21.

Discipline (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), as evidenced by sig 0,221 > 0,05, which means that there is a significant effect. Motivation (X2) has a positive and significant effect on employee Performance (Y), as evidenced by sig 0.000 < 0.05, meaning that there is a significant effect. Work Environment (X3) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), as evidenced by sig 0.502 > 0.05, meaning that there is a significant effect. Discipline (X1), Motivation (X2), Work Environment (X3) Simultaneously have a positive and significant effect on Consumer Satisfaction in the Work Environment (Y) as evidenced by the Fcount of 23.902 > f tabel of 2.74 with significant value of = 0.000 (0%) < 0.05 (5%). The results of the regression equation are : $Y = 1,084 + 0.166 X1 + 0.418 X2 + 0.062 X3 + e$. The value of the coefficient of determination is indicated by the R-Square value, which is 0.521 or 52.1 % influenced by other variables that were not examined in this study.

Keywords : *Disciplin, Motivation, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tumbuh dan berkembang organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan secara optimal, khusus dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan disiplin, Motivasi dan Lingkungan kerja karyawan.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa

pengiriman barang. PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai tugas untuk melaksanakan dan menunjang kebijakan program pemerintah dalam bidang ekonomi juga pembangunan, pada umumnya memberikan pelayanan jasa perposan bagi seluruh masyarakat di Indonesia maupun di luar wilayah Indonesia. PT. Pos Indonesia (Persero) juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengiriman barang ataupun surat menyurat melalui jasa pengiriman. Sebagai delivery atau penyedia jasa pengantar, barang ataupun surat yang akan dikirim pelanggan untuk dikirim ke tujuannya melalui kantor Pos.

Pengiriman barang yang dulu biasa dilakukan PT. Pos

Indonesia kini mempunyai pesaing berat yaitu perusahaan jasa pengiriman swasta. Maka dari itu, kantor pos mengembangkan beberapa produk inovasi pelayanan publik serta memperbaiki kualitas pelayanan publik yang sudah ada untuk kepuasan customer. Karena kualitas pelayanan jasa kantor pos dapat mempengaruhi persepsi individu yang kemudian mempengaruhi opini publik. Oleh karena itu kualitas pelayanan sebuah perusahaan harus terus diperhatikan dan dijaga sehingga menimbulkan opini yang positif dan tidak membuat citra perusahaan merosot atau menjadi buruk. Dalam pengembangan produk inovasi, kantor pos bertujuan untuk menyikapi masalah dari dampak kemajuan teknologi yang terjadi sekarang. Selain dari pada itu, kantor

pos juga mengembangkan fungsi di bidang pelayanan kepuasan customer.

Bisnis ekspedisi sebagian besar sudah dikenal nama-nama seperti TIKI, ESL, JNE serta perusahaan yang sudah lama sekali mengurus jasa pengiriman mulai surat sampai dengan paket barang yang merupakan satu-satunya perusahaan BUMN yaitu Pos Indonesia. Selain itu, terdapat nama-nama perusahaan besar berskala global (Internasional), seperti DHL Express, UPS, TNT Express International, FedEx dan lain-lain. Banyaknya perusahaan yang bergerak di jasa ekspedisi menyebabkan persaingan bisnis di pasar jasa kiriman barang dan paket dokumen ini juga ketat. Perusahaan tersebut berusaha untuk memberikan layanan yang terbaik untuk menarik

konsumen yang sebanyak-banyaknya.

Selain menjanjikan pelayanan terbaik, mereka juga berupaya menghadirkan berbagai produk inovatif jasa layanan pengiriman barang maupun paket dokumen. Sebagai sebuah peluang usaha, jasa pengiriman barang ini

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka disusun perumusan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Semarang ?

Tujuan Penelitian

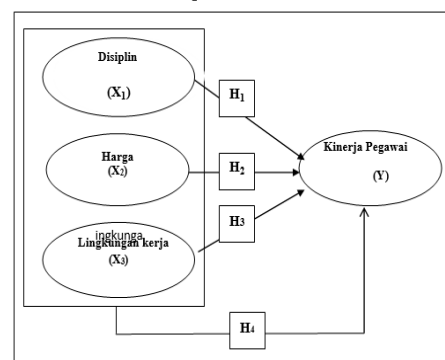
prospeknya juga masih sangat menjanjikan. Terlebih dengan adanya trend dikalangan perusahaan-perusahaan besar yang belakangan ini cenderung menyerahkan kepada pihak lain untuk urusan pengiriman barang hingga penanganan gudang kepada perusahaan logistik.

Berdasarkan Latar Belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian memiliki 2 jenis tujuan yang ingin dicapai diantaranya yaitu sebagai berikut:

Tujuan Umum

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Semarang.

Kerangka Pemikiran Penelitian



Tujuan Khusus

1. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Semarang.
2. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Semarang.
3. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Semarang.
4. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Semarang.

Telaah Literatur dan Penyusunan Hipotesis

1. Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Bastian Agus Santoso, 2018 tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Campus Data Media)". Hasil Penelitian menunjukkan disiplin kerja dengan nilai t hitung $>$ dari pada tabel ($3.758 > 1.983$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai sebesar $0,022$ maka disiplin kerja secara parsial

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis induk dalam penelitian ini adalah :

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Semarang

2. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Ivonne A.S. Sajangbati, 2013 tentang "Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung". Hasil Penelitian menunjukkan motivasi kerja dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($18,632 > 2,347$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis induk dalam penelitian ini adalah :

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Semarang
3. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Zainul Hidayat, MM dan Muchamad Taufiq, MH, 2012 tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja dan

Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang". Hasil Penelitian menunjukkan kerja dengan nilai t hitung > ttabel (3.059>2.003) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Semarang

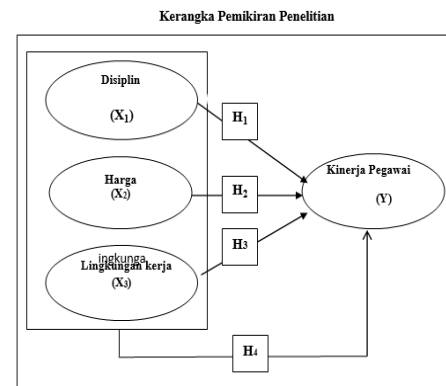
4. Hubungan Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Atas dasar kajian parsial Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja merupakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka penelitian merumuskan hipotesis adalah sebagai berikut :

H4: Disiplin, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Semarang

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menunjukkan

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



Hipotesis Penelitian

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pos Indonesia Semarang

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pos Indonesia Semarang

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pos Indonesia Semarang

H4 : Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan pada

Pos Indonesia Semarang.

METODE PENELITIAN

1. Variabel Independen

a. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku . Indikator Disiplin yaitu tepat waktu, ketelitian, tanggung jawab, suasana harmonis

b. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang Indikator motivasi yaitu menyukai tantangan dalam berkerja, prestasi kerja, penghargaan, memiliki hubungan baik dengan organisasi

c. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja Indikator Lingkungan Kerja yaitu kenyamanan tempat kerja, peralatan yang memadai, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan.

2. Variabel Dependen

Kinerja (Y) adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja yaitu hasil kerja melebihi target, waktu dalam bekerja, pencapaian target.

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia Semarang. Tahun 2021 jumlah populasi diketahui yaitu 218 Orang . Karena dalam menentukan sample ada pertimbangan kriteria tertentu Top Management tidak di ikut sertakan dalam penelitian ini. Cara menentukan sample dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin

dengan pertimbangan bahwa populasi relatif homogen / seragam sehingga tidak terlalu diperlukan untuk distratifikasi. Jumlah sample sebesar 70 responden.

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana kecermatan dan ketepatan serta sahnya kuesioner dalam melakukan fungsinya sebagai sebuah alat ukur dengan tujuan untuk menguji tingkat ketepatan keusioner dalam mengukur variabel penelitian secara konsisten. Validitas yang digunakan dalam penelitian menggambarkan kesesuaian sebuah pengukuran data dengan apa yang akan diukur (Ferdinand,2006 dalam Anifah,2020)

Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari suatu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pertanyaan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut (Juanim,2009:19).

Method Of Successive Interval (MSI)

Method Of Successive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval (Sugiyono,2013:25).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda,terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Hasil dari regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi berganda yang dilakukan dengan program SPSS dengan Uji t,Uji f, dan Koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	rHitung	R Tabel	Kesimpulan
Disiplin (X1)	X1.1	0.811	0,235	√
	X1.2	0.854	0,235	√
	X1.3	0.862	0,235	√
	X1.4	0.806	0,235	√
Motivasi (X2)	X2.1	0.865	0,235	√
	X2.2	0.888	0,235	√
	X2.3	0.751	0,235	√
	X2.4	0.75	0,235	√
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.777	0,235	√
	X3.2	0.817	0,235	√
	X3.3	0.880	0,235	√
	X3.4	0.726	0,235	√
	X3.5	0.759	0,235	√
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.916	0,235	√
	Y2	0.926	0,235	√
	Y3	0.953	0,235	√

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, Hasil dari uji validitas yang ada pada tabel dapat dijelaskan bahwa pertanyaan yang diajukan terhadap responden yaitu pertanyaan pada Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	>	Standar Reliabilitas
Disiplin (X1)	0.851	>	0,60
Motivasi (X2)	0.843	>	0,60
Lingkungan Kerja (X3)	0.852	>	0,60
Kinerja Karyawan	0.924	>	0,60

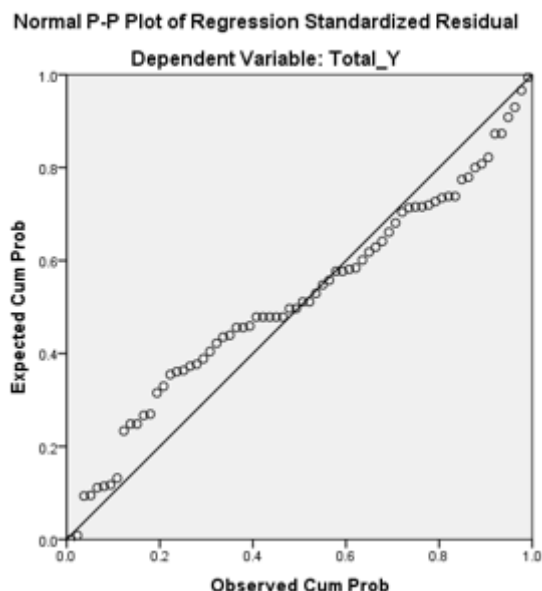
Berdasarkan tabel 4.2 diatas, hasil Uji Reliabilitas diperoleh bahwa variabel disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan nilai cronbach alpha > angka standar reliabel sehingga dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

tabel 4.3

Hasil Uji Normalitas



2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4

Uji Multikolinieritas

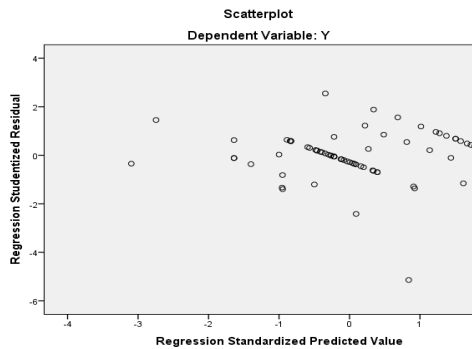
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin	.289	3.464
Motivasi	.437	2.290
LingkunganKerja	.468	2.137

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji Multikolinieritas, variabel disiplin, motivasi dan lingkungan kerja nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas di masing-masing variabel.

3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.1

Hasil Uji Heterokedastisitas



Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.5

Uji Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.084	1.216	
Disipln	.166	.134	.196
Motivas	.418	.106	.506
Lingkungan Kera	.082	.092	.084

Berdasarkan tabel 4.5 hasil analisis regresi dapat dirumuskan persamaan regresi dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,084 + 0,166 X_1 + 0,418 X_2 + 0,062 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa koefisien regresi disiplin (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki koefisien regresi positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan (Y).

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4.6

Hasil Uji t

odel	t	Sig.
(Constant)	.891	.378
Disipln	1.235	.221
Motivas	3.927	.000
Lingkungan Kera	.676	.502

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji t di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Disiplin (X1) yaitu $1,235 < 1,996$ dan signifikan yaitu $0,221 > 0,05$. Maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya hipotesis ini menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Motivasi (X1) yaitu $3,927 < 1,996$ dan signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya hipotesis ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Lingkungan Kerja (X3) yaitu $0,676 < 1,996$ dan signifikan yaitu $0,502 > 0,05$. Maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya hipotesis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji f

Tabel 4.7

Uji f

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square
1	Regression	223.387	3	74.462
	Residual	205.611	66	3.115
	Total	428.998	69	

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji f diperoleh bahwa f hitung sebesar 23,902 > 2,74 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana nilai nilai signifikan ini kurang dari nilai *alpha* sebesar 0,05 (0,000 < 0,05) maka hipotesis diterima. Dengan demikian disiplin, motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.8

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 ^a	.521	.499	1765.02812	1.847

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji koefisien determinasi nilai koefisien determinasi ditunjukkan

oleh nilai RSquare yaitu sebesar 0,521 yang berarti bahwa 52,1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui variabel independent yang terdiri disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebanyak 47,9 % ditentukan oleh variabel yang lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian terhadap regresi, didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,166 dengan tingkat signifikansi 0,221 hasil ini membuktikan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Hasil pembuktian empiris tersebut, maka Hipotesis 1 (H₁) yang menyatakan disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian terhadap regresi, didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,418 dengan tingkat signifikansi 0,000 hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Hasil pembuktian empiris tersebut, maka Hipotesis 2 (H₂) yang menyatakan disiplin

berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian terhadap regresi, didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,062 dengan tingkat signifikansi 0,502 hasil ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Hasil pembuktian empiris tersebut, maka Hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Persamaan regresi yang dihasilkan yaitu
$$Y = 1,084 + 0,166 X_1 + 0,418 X_2 + 0,062 X_3 + e$$
2. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Disiplin (X_1) yaitu $1,235 < 1,996$ dan signifikan yaitu $0,221 > 0,05$. Maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya hipotesis ini menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Motivasi (X_1) yaitu $3,927 < 1,996$ dan signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_o

ditolak, artinya hipotesis ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Lingkungan Kerja (X_3) yaitu $0,676 < 1,996$ dan signifikan yaitu $0,502 > 0,05$. Maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya hipotesis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. hasil uji f diperoleh bahwa f hitung sebesar $23,902 > 2,74$ dengan tingkat signifikan 0,000 dimana nilai nilai signifikan ini kurang dari nilai α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis diterima. Dengan demikian disiplin, motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
6. hasil uji koefisien determinasi nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R^2 yaitu sebesar 0,521 yang berarti bahwa 52,1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui variabel

independent yang terdiri disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebanyak 47,9 % ditentukan oleh variabel yang lain.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. bagi para penelitian lain dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel lain selain disiplin, motivasi dan lingkungan kerja. Hal tersebut didasarkan atas perolehannya nilai R- SQUARE SEBESAR 52,1% sehingga potensi penelitian untuk variabel lain dalam penelitian dengan orientansi Kinerja Karyawan sedangkan sebesar 47,9 %.
2. PT Pos Indonesia Semarang selain memberikan disiplin penting juga untuk memerhatikan motivasi dan lingkungan kerja karyawan, agar terciptanya kinerja yang

memuaskan dimasa yang akan datang.

3. Bagi karyawan hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Devi Komala, H Jeffry . Sinaulan.2018. “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea ” . *Jurnal Ekonomi, Volume 20 Nomor 3*.
- Azhari Rizka .2020. Pengaruh kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 9 No 6 Juni 2020.
- Buku Pedoman Penyusunan Skripsi dan Pelaksanaan Ujian Akhir*. S1 Manajemen. Universitas Muhammadiyah Semarang.2020.
- Dinda Noviyanti .2020. “ Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan

- Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Cabang. Rivai Palembang”. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Mamesah Andrew M.C, Kawet Lotje, Lengkong Victor P.K.2016. Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA* Vol.4 No. 3 September 2016, Hal.600-611.
- Ferawati Apfia. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Agora Vol.5, No1,2017*.
- Marantina Merlyn.2021.”Pengaruh Citra Merek,Harga Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen pada pengguna J&T Express Kantor Cabang Kedungmundu Semarang.*Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Fitri Yopi Risma Fitri, Salfadri, Sunreni.2021. “The Effect Environment, Motivation And Discipline Of Employee For Employee Performance PT.Cement Padang”. *Jurnal JM*,Vol,Vol,No.1, Maret 2021, Hal . 197-207.
- Marcos David Rizky D.K.2020.”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Sidi Sukses Makmur di Kota Samarinda”. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Hidayat Zainul dan Taufiq Muchamad.2012. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. *Jurnal WIGA* Vol.2 No.1, Maret 2012.
- Maula Alvi.2021. “ Pengaruh Kualitas Pelayanan,Harga,dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Pada Pelanggan Warnet Campus Net Kedungmundu Semarang)”. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Khoiri, Mujib Moh Mujib.2013.”Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan “. *Skripsi*. Di Univeritas Negri Yogyakarta.
- Murti Harry, Srimulyani Veronika Agustini .2013.” Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun “. *Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi Vol.1 No. 1. Febuari 2013*.
- Kurniasari Rani.2018. “ Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta ”. *Jurnal Widya Cipta* Vol II, No.1, Maret 2018.
- Nasrullah Muh. , Salam Rudi , Pratiwi Dwi , Niswaty Risma.2017.” Motivasi Kerja Pegawai di kantor

- Keyahbandaran Utama Makassar”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol.18 No.2,2017,206-211.*
- Nitisemito Alex S..2014. *Manajemen Personal/is*, Ghalia Indonesia, Jakarta.Gramedia
- Nuha MuchamadUlin.2021.” Pengaruh Lokasi,Kualitas Pelayanan Dan Produk Terhadap Kepuasan Konsumen pada Toko Ritel Faizin di Pasar Genuk 2021.*Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Raharja Alda. 2016. “Analysis Of Corporate Strategy n Industrial Services Freight Forwarding MCDM-AHP Method In PT. DMK CARGO “. *Tesis*. Program Pascasarjana Institut teknologi Sepuluh November
- Robbins, P. Stephen .2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia.<http://www.sciepub.com/reference/157935>. Diakses pada tanggal 09 Oktober 2021 pukul 22.00
- Rofi Ahmad Nur . 2012.” Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang”. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.*
- Sajangbati Ivonne A.S..2013.” Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung”. *Jurnal EMBA Vol. 1 No.4 Desember 2013,Hal. 667-678.*
- Salim Vincent, Merung Harli M., Timbuleng Johannes Aldrin.2020. “ Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mayapada Internasional,TBK.Kantor Cabang Manado”. *Skripsi* . Universitas Katolik De La Salle Manado.
- Santoso Bastian Agus .2018.” Pengaruh Disiplin Kerja,Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Campus Data Media”. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Sugiyono.2015. BAB III Metodologi Penelitian.https://digilib.uinsgd.ac.id/3640/6/6_bab3.pdf .Diakses pada tanggal 10 Januari 2022 pukul 20.04
- Yoesana Umy .2013.” Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara”. *Ejournal Pemerintah Integratif,2013,1(1):13-27.*