

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**MEDAN – INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

Nama : **Emelia Pakpahan**  
NPM : **20520142**  
Program Studi : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA (PERSERO) PEMATANG SIANTAR.**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)**  
**Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA



Dr. F. Hamonangan Sallagan, S.E., M.Si

Pembimbing Pendamping



Gloria J.M Sianipar, SE., M.Si

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi globalisasi yang semakin maju, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang melebihi pekerjaan atau kewajiban mereka sebagai sumber vital dari efektifitas organisasi.

PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang layanan pos, seperti kiriman internasional, *filateli*, *hybrid mail*, *ritel*, *logistic*, keuangan, paket pos, dan surat pos. saat ini bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha pos Indonesia ini berdasarkan peraturan pemerintah republik Indonesia

Kinerja pegawai menjadi aspek yang secara langsung berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Simanjuntak (2018:15), kinerja adalah ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja pegawai pada umumnya meliputi elemen kuantitas dan kualitas hasil kerja, kehadiran dan kemampuan kerjasama (Simanjuntak dkk, 2018:15). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila pegawai mampu memberikan kinerja optimalnya pada setiap tugas yang diberikan, maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Penilaian sistem manajemen kinerja individu (SMKI) yang digunakan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar disebut dengan *Key Performance Indicator* (KPI). KPI adalah penilaian kinerja yang digunakan untuk membantu perusahaan menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran setiap anggota.

**Tabel 1. 1**  
**Penilaian *Key Performance Indicator* PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar**

<b>No</b>	<b>Pencapaian yang dinilai</b>	<b>Bobot</b>
	<b>Kualitas Kerja</b>	
1	Ketepatan waktu	10
2	Pekerjaan sesuai dengan keahlian	10
	<b>Kuantitas Kerja</b>	
3	Kemampuan memahami produk	10
4	Kemampuan melayani dan menjaga loyalitas pelanggan	10
	<b>Tanggung Jawab</b>	
5	Kemampuan memimpin diri sendiri	10
6	Melakukan pekerjaan dengan benar	10
	<b>Kerja Sama</b>	
7	Kemampuan Kerjasama Tim	10
8	Pengetahuan tentang SOP	10
	<b>Inisiatif</b>	
9	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan melampaui target.	10
10	Melakukan pekerjaan inisiatif diri sendiri	10
	<b>Jumlah</b>	100

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar, 2024

**Tabel 1. 2**  
**Key Performance Indicator Individual PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar**

No	Key Performance Indicator (KPI) Individual	Bobot	Nilai yang diperoleh Pegawai	Jumlah Pegawai
1	A (Istimewa)	85-100	90 90 90 100 100	5
2	B (Sangat Baik)	75-84	80	7
3	C (Baik)	60-74	70 70 70 70 70 70 60 60 60	10
4	D (Cukup)	50-59	50	12
5	E (Kurang)	0-49	< 50	12
	<b>Jumlah</b>			46

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar, 2024

Pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat berdasarkan *key performance indicator* (KPI) menunjukkan pada kategori istimewa, pada tahun 2023 hanya ada 5 orang pegawai yang mencapai kriteria istimewa dan jumlah tersebut mengalami penurunan dari tahun 2022 yang berjumlah 9 orang dan pada kategori kurang terdapat 12 orang pegawai yang kinerjanya masih sangat rendah atau menurunnya kinerja pegawai.

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat diperlukan didalam perusahaan sebagai upaya meningkatkan kinerja. Dengan adanya disiplin kerja, setiap pegawai ada kesadaran untuk taat terhadap perintah dan berinisiatif melakukan suatu tindakan yang diperlukan oleh perusahaan tanpa harus diperintah terus-menerus.

Berikut ketaatan pegawai terhadap aturan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar .

**Tabel 1. 3 Ketaatan Terhadap Aturan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar**

No	Ketaatan Pegawai	Jumlah Pegawai	Jumlah yang taat pada peraturan (Pegawai)	Persentase %
1.	Taat terhadap aturan waktu	46	35	76%
2.	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	46	36	78,2%
3.	Taat terhadap Tanggung jawab dalam bertugas	46	30	65,2%

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa ketaatan terhadap aturan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar masih rendah, dilihat dari nilai persentase yang paling rendah yaitu pada ketaatan tanggung jawab dalam bertugas presentase sebesar 65,2%.

Berdasarkan informasi yang peneliti terima dari PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang siantar pegawai masih kurang taat terhadap aturan waktu dengan tabel 1.3 diatas persentase sebesar 76% yang taat terhadap aturan waktu. Sanksi yang diberikan kepada pegawai yang tidak taat terhadap aturan waktu yaitu gaji pegawai dipotong langsung setiap bulannya tetapi dengan jumlah yang tidak besar. Itu sebabnya pegawai masih ada yang kurang disiplin.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai kinerja yang baik atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Indikator yang dapat mengukur motivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2016) yaitu, tanggung jawab, prestasi, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang, dan berikut hasil pra survei yang dilakukan pada karyawan tetap di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar:

**Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar**

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Persen (%)</b>	<b>Tidak</b>	<b>Persen (%)</b>
1. Gaji	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan.	36	78,2%	10	21,7%
2. Hubungan Kerja	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.	30	65,2%	16	34,7%
3. Penghargaan	Perusahaan selalu memberikan (pujian, penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi serta motivasi untuk membangkitkan semangat kerja.	28	60,8%	18	39,1%
4. Keberhasilan	Pelayanan yang diberikan tepat waktu	30	65,2%	16	34,7%

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan pra survey di atas dapat dipaparkan bahwa motivasi kerja karyawan berdasarkan survey yang dilakukan kepada 46 orang pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai masih rendah, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan-pernyataan motivasi kerja pada indikator gaji sebanyak 10 orang masih belum mendapat gaji sesuai dengan pekerjaan yang

yang didapatkan selama bekerja, kemudian pada hubungan kerja sebanyak 16 orang pegawai yang tidak senang bekerja dengan rekan kerja dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, kemudian pada indikator penghargaan ada 18 orang pegawai yang tidak merasakan penghargaan, pujian ketika memperoleh prestasi atau menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan, kemudian pada indikator keberhasilan ada 16 orang pegawai yang tidak melakukan pekerjaan atau pelayanan yang diberikan tidak tepat waktu sehingga seringkali ada pelanggan yang melapor ketika barang mereka tidak tepat waktu sampai kepada pelanggan.

Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Menurut Susanti (2021:226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu. Kerja sama kelompok sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja.

**Tabel 1. 5 Hasil Pra-Survey Kerjasama Tim PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar**

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Persen (%)</b>	<b>Tidak</b>	<b>Persen (%)</b>
1. Tanggung Jawab Bersama	Pegawai memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan.	35	76,0%	11	23,9%
2. Saling Berkontribusi	Pegawai dengan sukarela membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	16	34,7%	30	65,2%
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal	Pegawai secara sistematis mengidentifikasi dan memanfaatkan keahlian unik masing-masing anggota tim.	31	67,3%	15	32,6%

4.Komunikasi yang Efektif	Pegawai memprioritaskan komunikasi terbuka dan jelas di antara semua anggota Tim.	25	54,3%	21	45,6%
---------------------------	---	----	-------	----	-------

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan pra survey di atas dapat dipaparkan bahwa kerjasama tim pegawai berdasarkan survey yang dilakukan kepada 46 orang pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar menunjukkan bahwa tingkat kerjasama tim pegawai masih rendah, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan-pernyataan kerja sama tim pada indikator tanggung jawab bersama sebanyak 11 orang pegawai masih belum melakukan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, kemudian pada indikator saling berkontribusi sebanyak 30 orang pegawai yang tidak saling berkontribusi dengan sesama rekan kerja, kemudian pada indikator Pengarahan kemampuan secara maksimal ada 15 orang pegawai yang tidak memanfaatkan keahlian, kemudian pada indikator komunikasi yang efektif ada 21 orang pegawai yang kurang memprioritaskan komunikasi terbuka dan jelas di antara semua anggota Tim.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar?
3. Bagaimana kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar?

4. Bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta melatih untuk menganalisa variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa lain yang ingin menyusun skripsi dengan judul penelitian mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan referensi yang dibutuhkan untuk penelitian selanjutnya, dan bisa ditambahkan lagi variabelnya untuk dikembangkan menjadi lebih sempurna.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan juga sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya. Dan juga dapat menambah pengetahuan pada akademi tentang seberapa besar pengaruh Disiplin kerja, motivasi kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi Sinambela (2016:481). Kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi Jufrien, (2018:408).

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian kinerja diatas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai guna mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan.

##### **2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Wibowo (2017:84), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team leader*.

3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

### **2.1.2 Indikator Kinerja**

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2016:201), Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaannya, hasil pekerjaan yang dilakukan hampir ideal atau memenuhi tujuan pekerjaan yang diharapkan. Pekerjaan yang berkualitas tinggi memungkinkan untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kualitas kerja dapat diukur dari seberapa baik karyawan menjaga kebersihan, ketepatan, dan produktivitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

#### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Volume pekerjaan ini tercermin dari kecepatan kerja setiap karyawan. Masing-masing sesuai dengan kemampuannya.

#### 3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

#### 4. Kerja sama

Adanya suatu usaha bersama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

#### 5. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

## **2.2 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan secara terus menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sedangkan orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku diperusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2015:86) disiplin pegawai adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Muhyadin, 2019).

Menurut Hasibuan (2016:335) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2018:291).

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian disiplin kerja diatas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara

teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

### **2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018:20) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian insentif  
Dalam pembagian insentif sangat berpengaruh pada kedisiplinan karyawan karena dengan begitu karyawan akan selalu mematuhi dan menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan. Dan mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi organisasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi  
Keteladanan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting karena semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Bila ada seorang karyawan yang melanggar peraturan, maka perlu ada keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melakukan tugas yang telah diberikan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### **2.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019:95) beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Kehadiran

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja diperusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

4. Kesadaran dalam bekerja

Sikap seseorang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

### **2.3 Pengertian Motivasi Kerja**

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-

kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Mangkunegara (2016:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah kemauan yang muncul dari tindakan diri sendiri dikarenakan kreativitas, bersemangat, dan inisiatif untuk melaksanakan kegiatan dengan ikhlas, gembira dan percaya diri sehingga *output* dari tindakan yang dilakukannya mendapatkan *output* yang terbaik dan memiliki kualitas. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142).

Menurut Nisa (2017:10) motivasi kerja sebagai kekuatan penggerak yang berada dalam setiap pribadi ketika melakukan sesuatu sehingga dalam bekerja maupun dalam menjalankan aktivitas lainnya individu tersebut menggunakan semua kemampuan dan potensi mereka demi menggapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan sebuah proses yang dimulai dengan adanya kekurangan-kekurangan, dimana kekurangan tersebut dapat berupa psikologi maupun fisiologis, yang kemudian diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan (Tannady, 2017:188).

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian disiplin kerja diatas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

### **2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Enny (2019:25-27) faktor seseorang akan dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu internal dan eksternal. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri

seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi faktor eksternal dan internal yang berasal dari karyawan.

### **1. Faktor internal**

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi

Kepada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Dapatkan kompensasi yang layak
- Pekerjaan tetap walaupun penghasilannya tidak begitu mencukupi
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat mendorong seseorang melakukan pekerjaan.

Contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang tua, untuk mendapatkan status sosial yang tinggi orang ingin mengeluarkan uang, untuk mendapatkan uang itupun harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk diakui Keinginan untuk diakui dapat mencakup hal-hal berikut:

- Ada penghargaan untuk prestasi
- Menjalin hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Kepemimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan di mana pekerjaan dihargai oleh masyarakat.
- Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

### **2. Faktor Ekstern**

Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu:

1. Kondisi lingkungan kerja  
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2. Kompensasi yang memadai  
Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya.
3. Pengawasan yang baik  
Fungsi pengawasan dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
4. Ada jaminan pekerjaan  
Mereka tidak hanya bekerja hari ini, tetapi mereka berharap cukup umur untuk satu perusahaan.
5. Status dan tanggung jawab  
Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya, sehingga status dan jabatan tersebut merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan selera. Pencapaian dalam tugas sehari-hari. hari.
6. Peraturan yang fleksibel  
Peraturan melindungi dan memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik. Semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan perlu diinformasikan secara jelas kepada karyawan.

### **2.3.2 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu :

1. Gaji

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

3. Penghargaan

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

4. Keberhasilan

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk

mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

#### **2.4 Pengertian Kerjasama Tim**

Kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasam tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Melalui Kerjasama tim yang kuat, kita bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah kita pikirkan sebelumnya.

Menurut Rimawati (2020) menjelaskan bahwa Kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan Kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Menurut Susanti (2021:226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan (Ibrahim, 2021:318)

Menurut Panggiki (2017:3019) mendefinisikan kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Menurut Anggraeni (2019: 1164) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki

demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya.

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian disiplin kerja diatas dapat dikatakan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik.

#### **2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim**

Menurut Nasabella (2021:43), faktor – faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yang baik, antara lain :

1) Rasa saling percaya

Suatu hal yang harus dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya rasa saling percaya antar 46 anggota, mereka akan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama akan menjadi baik dan berkembang.

2) Keterbukaan

Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya atau sebaliknya.

3) Realisasi diri

Merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya.

4) Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif, dan lebih matang.

#### **2.4.2 Indikator Kerjasama Tim**

Menurut Rimawati (2020) indikator-indikator kerjasama tim antara lain:

- 1) Tanggung jawab bersama  
Yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.
- 2) Saling berkontribusi  
Artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama didalam perusahaan atau organisasi.
- 3) Pengarahan kemampuan secara maksimal  
Yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas.
- 4) Komunikasi yang efektif  
Yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang beranaeka ragam sebagai berikut:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian

1	Ariadi Santoso (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Motivasi Kerja dan disiplin kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.
2	Faustyna (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan	Pengembangan Karir (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan.
3	Feby Anggita (2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Medan Area-1	Komunikasi (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Pengembangan Karir (X4) Lingkungan Kerja (X5) Kinerja pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini Variabel Komunikasi, Motivasi, Disiplin, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai.
4	Pramadita (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian Membuktikan Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh

		Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. PIn  (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali	pegawai (Y)		Simultan Dan Parsial Terhadap Kinerja pegawai PT PIn (Persero)  Distribusi Di Denpasar Bali.
5.	Ariandi (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang palopo	Kerjasama Tim (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) kinerja pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Kerjasama Tim, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

## 2.6 Kerangka Berpikir

### 2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariadi (2019), menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) cabang nganjuk.

### 2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Suwanto (2020) motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramadita (2015), menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) distribusi di Denpasar Bali.

### **2.6.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai**

Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati untuk mencapai tujuan Bersama secara efektif dan efisien. Menurut Susanti (2021:226), Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

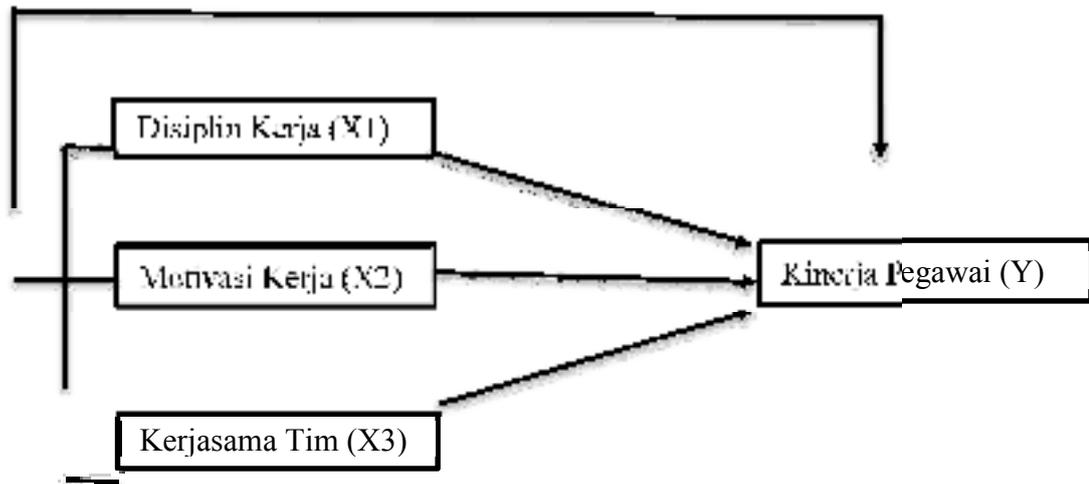
Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariandi (2023), menunjukkan bahwa Kerjasama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan, motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai kinerja yang baik atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut, Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariandi (2023), menunjukkan bahwa Kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang palopo.

Berdasarkan landasan pemikiran di atas dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Berpikir**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:159) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Berdasarkan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT.Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT.Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.
3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT.Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT.Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021:16).

#### **3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengambil lokasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar yang beralamat di Jl. Sutomo No, 2 Proklamasi Kec.Siantar Barat, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat mengambil data pertama yaitu pada bulan Desember 2023 direncanakan selesai di bulan Juli 2024.

#### **3.3 Populasi Dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Sugiyono (2019:78) menyatakan populasi adalah wilayah general yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar yang berjumlah 46 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:118), menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 46 orang.

##### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Dimana semua anggota populasi dimasukkan kedalam sampel.

#### **3.4 Jenis Data Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Jenis Data dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (Objek penelitian). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada karyawan pada PT,Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar berkenaan dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan telah dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data sekunder yang diperoleh dari berbagai bahan Pustaka, baik berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan materi kajian.

### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2019:129), kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### **2. Observasi**

Menurut Sugiyono (2019:229) bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri dan spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Penelitian melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar dan pengamatan yang dilakukan disana berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kerjasama tim yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

#### **3. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2019:231) wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan

permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka.

### 3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian. Setiap pertanyaan mempunyai lima (5) alternatif jawaban dengan pilihan pada tabel 3.1 dibawah sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2021

### 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variable tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variable independent (bebas) dan variable dependen (terikat). Variabel independent meliputi: Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3). Sedangkan Variabel dependen (terikat) meliputi: Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 3. 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.  (Kasmir,2018:182)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif  (Kasmir,2016:201)	Likert
2	Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku diperusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.  (Agustini,2019:89)	1. Kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran dalam bekerja 5. Tanggung jawab.  (Agustini,2019:95)	Likert
3	Motivasi Kerja	Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.  (Mangkunegara,2016:61)	1. Gaji 2. Hubungan kerja 3. Penghargaan 4. Keberhasilan  (Serdamayanti,2015:233)	Likert
4	Kerjasama Tim	Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik.  (Anggraeni,2019:1164)	1. Tanggung jawab Bersama 2. Saling berkontribusi 3. Pengarahan kemampuan secara maksimal 4. Komunikasi yang efektif.  (Rimawati,2020)	Likert

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2019:267), uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini alat ukur penelitian ini kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dengan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dengan *alpha* 0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka butir,

pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid, tetapi jika  $r$  hitung lebih kecil dari pada  $r$  tabel maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini alat uji validitas ini adalah dilakukan di PT. Pos Indonesia Medan yang beralamat di Jl. Bukit Barisan No.5, Kesawan, Kec. Medan Barat Kota Medan, Sumatera Utara 20231.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:127) reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Koefisien *Cronbach alpha* yang  $> 0,60$  menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrument. Koefisien *Cronbach alpha* yang  $< 0,60$  menunjukkan kurang handalnya instrument. Jika Cronbach alpha yang semakin mendekati satu (1) menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

## 3.8 Uji Asumsi Klasik

### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui dan mengukur data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2017:134) uji normalitas merupakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji dahulu. Untuk dapat melanjutkan sebuah data digunakan dalam penelitian, maka data harus berdistribusi normal. Data berdistribusi normal apabila membentuk kurva berbentuk lonceng yang menyebar tak terhingga di kedua arah positif maupun negatif. Uji Normalitas data pada penelitian ini menggunakan Test *Kolmogorov-Smirnov*. Keputusan pada grafik normal probability yaitu :

1. Jika data menyempit dan berada dekat garis diagonal, maka data berdistribusi normal.
2. Jika data menyebar dan menjauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Test *Kolmogrov-Smirnov*. Dasar uji K-S adalah :

1. Jika angka dalam kolom *Kolmogorov-Smirnov*  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal
2. Jika angka dalam kolom *Kolmogorov-Smirnov*  $\leq 0,05$  maka data berdistribusi

normal

### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2017:127) uji heteroskedastisitas merupakan bentuk uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji sebuah model regresi apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual yang satu dengan residual lainnya, dimana model regresi yang baik memiliki varian yang sama atau tetap dari setiap residual atau biasa disebut homoskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik *scatter plots*, dimana jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak maka kesimpulannya adalah dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2017:239) uji multikolinearitas merupakan bentuk uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji keberadaan korelasi diantara variabel bebas (independen) dalam model regresi, karena model regresi yang baik tidak terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui keberadaan multikolinearitas pada sebuah model regresi dapat ditentukan dengan melihat nilai:

1. Apabila nilai VIF  $> 10$  atau jika *tolerance value*  $< 0,1$  maka terjadi multikolineritas.
2. Apabila nilai VIF  $< 10$  atau jika *tolerance value*  $> 0,1$  maka terjadi multikolineritas.

## 3.9 Metode Analisis Data

### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:20) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menguji hipotesis. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi.

### 3.9.2 Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, yaitu suatu analisis untuk menguji pengaruh dua (2) atau lebih variabel bebas

(independent variabel) terhadap variabel terikat (dependent variabel). Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Dimana:

Y=Kinerja Karyawan

a=Konstanta

$b_1$ =Koefisien regresi  $X_1$

$b_2$ =Koefisien regresi  $X_2$

$b_3$ =Koefisien regresi  $X_3$

$X_1$ =Disiplin kerja

$X_2$ =Motivasi kerja

$X_3$ =Kerjasama tim

e=error

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk melakukan pengujian terhadap "pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kerjasama tim ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) di PT.Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar. Terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dan uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel  $X_1$  (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja pegawai), untuk menguji pengaruh yang terjadi antara variabel  $X_2$  (motivasi kerja) dan variabel  $X_3$  (kerjasama tim) terhadap Y (kinerja pegawai). Dalam uji t dilakukan pengujian sendiri-sendiri antara variabel X dan Y. Dalam penelitian ini akan dilakukan dengan signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan dengan derajat kebebasan ( $df$ )=( $n-k$ ).

Dengan penetapan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

$H_0: b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak dapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

$H_1: b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X1) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

Apabila  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

Apabila  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

## 2. Variabel Motivasi kerja (X2)

$H_0: b_2 = 0$ , artinya secara parsial tidak dapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu Motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

$H_1: b_2 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X2) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

Apabila  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

Apabila  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

## 3. Variabel Kerjasama Tim (X3)

$H_0: b_3 = 0$ , artinya secara parsial tidak dapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu Kerjasama Tim (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

$H_1: b_3 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu Kerjasama Tim (X3) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

Apabila  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kerjasama Tim (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

Apabila  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Kerjasama Tim (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar.

### 3.10.2 Uji Simultan (F)

Uji F adalah uji yang dilakukan secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

1.  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ , artinya disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kerjasama tim (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).
2.  $H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ , artinya disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig < \alpha = 5\% = 0.05$  maka:

$H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara

Disiplin kerja, motivasi kerja, dan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig > \alpha = 5\% = 0.05$  maka:

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan

antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai .

### 3.11 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (disiplin kerja, motivasi kerja dan kerjasama tim) untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat (kinerja pegawai). Jika  $R^2$  semakin mendekati satu (1) maka kemampuan variasi variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat besar. Sebaliknya jika  $R^2$  mendekati nol (0) berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat

