

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

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

Nama : Dwita Amelia Silalahi
NPM : 20520219
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KOTA MEDAN**

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


Huhut M. Damanik, SE,MM



Dekan


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

Pembimbing Pendamping


Drs. Jusmer Sihotang, M.Si.

Ketua Program Studi


Romindo M. Pasaribu, SE, MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melaksanakan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, pemberian etos kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu faktor yang menentukan suatu perusahaan berhasil atau gagalnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di suatu perusahaan merupakan penentu dalam perusahaan, baik perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan dan menentukan tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Oleh karena itu, wajar apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam perusahaan.

Perkembangan PT. Pos Indonesia mulai diatur sejak tahun 1746, yaitu dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk. Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan Telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1978 berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan pada tahun 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero). PT. Pos Indonesia memiliki tugas pokok menyelenggarakan jasa pos dan giro untuk umum dalam dan luar negeri yang meliputi jasa pos, jasa giro, jasa keuangan dan jasa keagenan serta usaha-usaha lain yang menunjang jasa pos dan

giro sesuai dengan peraturan UU Nomor 38 Tahun 2009. PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang pelayanan jasa logistik memiliki cakupan kegiatan yang luas dan kompleks. Menurut perusahaan, kemungkinan risiko yang akan terjadi pada perusahaan salah satunya adalah kerusakan property atau aset perusahaan.

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Banyak pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak mengerti akan pentingnya kinerja seorang individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Kota Medan masih dinilai kurang baik, hal ini terutama dapat terlihat rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yaitu mereka akan bekerja apabila ada perintah dari pimpinannya, sehingga mereka tidak secara mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dapat dilihat sebagai gambaran Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan
Tahun 2022-2023

No	Penilaian	2022			2023		
		Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
1	Kualitas Kerja	20	75	15	20	65	13
2	Kuantitas Kerja	20	70	14	20	60	12
3	Konsisten Karyawan	10	85	8.5	10	8.5	8.5
4	Kerjasama	10	95	9.5	10	9.5	9.5
5	Kreatifitas Karyawan	10	90	9	10	9	9
Jumlah				56%			52%

Sumber: PT.Pos Indonesia (Persero), 2024

Data tabel 1.1 menunjukkan kondisi kinerja pegawai saat ini di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan masih belum optimal dikarenakan mengalami

penurunan dari setiap tahunnya. Dapat terlihat pada tahun 2022 mendapatkan skor yang berjumlah 56%, pada tahun 2023 mendapatkan skor 52%. Hal tersebut dikarenakan oleh kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya, para karyawan hanya sekedar mengerjakan tugasnya tanpa memperdulikan hasil akhir dan kurangnya motivasi untuk menjadi pegawai yang lebih unggul dibandingkan dengan pegawai lain dalam bekerja.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pemberian motivasi akan membawa dampak positif bagi karyawan itu sendiri. Namun pada kenyataannya di PT. Pos Indonesia menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang adanya motivasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal tersebut muncul karena berbagai alasan diantaranya berkaitan dengan fasilitas kerja belum memadai dan penghasilan yang diperolehnya belum memadai. Dari permasalahan tersebut tentu saja kan berdampak pada kinerja perusahaan, oleh karena itu motivasi kerja merupakan aspek pokok yang mempengaruhi kelangsungan hidup bagi organisasi/perusahaan.

Kondisi pada saat ini yang sedang dihadapi dan merupakan masalah motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia adalah menurunnya kinerja karyawan akibat dari motivasi kerja yang kurang:

Tabel 1.2
Persentase Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Medan
Tahun 2023-2024

Bulan/Tahun	Total Karyawan	Hadir (Orang)	Absen (Orang)	Persentase Ketidakhadiran (%)	Standar Nilai Kinerja Karyawan
November	55	51	4	7,55	Kategori: 1. 91-ke atas: Sangat Baik 2. 76-90: Baik 3. 61-75: Cukup 4. 51-60: Kurang 5. 50- ke bawah: Buruk
Desember	55	49	6	9,06	
Januari	55	41	4	7,55	
Februari	55	47	8	12,08	
Maret	55	52	3	4,53	
April	55	48	7	10,57	
Mei	55	50	5	7,55	
Juni	55	45	10	15,1	

Sumber: PT.Pos Indonesia (Persero), 2024

Tabel 1.2 menunjukkan persentase karyawan yang mangkir hampir terus meningkat setiap bulannya, yaitu dapat dilihat pada bulan November sebesar 7,55%, kemudian meningkat pada bulan Desember sebesar 9,06%, dan meningkat lagi di bulan Februari hingga mencapai jumlah terbesar pada bulan Juni sebesar 15,1%. Adanya peningkatan persentase karyawan yang mangkir tanpa keterangan mengindikasikan bahwa pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut tidak semuanya termotivasi dengan baik. Hal tersebut muncul karena berbagai alasan diantaranya berkaitan dengan masalah budaya disiplin perusahaan yang kurang dipahami dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai.

PT. Pos Indonesia yang tidak melaksanakan budaya disiplin dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti dapat menurunnya motivasi kerja yang berakibat akan menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pemberian motivasi akan membawa dampak positif bagi karyawan itu sendiri. Namun pada kenyataannya di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang adanya motivasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal tersebut muncul karena berbagai alasan diantaranya berkaitan dengan fasilitas kerja belum memadai dan penghasilan yang diperolehnya belum memadai. Dari permasalahan tersebut tentu saja akan berdampak pada kinerja perusahaan, oleh karena itu motivasi kerja merupakan aspek pokok yang mempengaruhi kelangsungan hidup bagi organisasi/perusahaan.

Kemudian untuk meningkatkan kinerja karyawan di butuhkan etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik harus di miliki setiap karyawan, karena setiap perusahaan membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalo tidak organisasi akan sulit berkembang seakan melibatkan karyawan untuk kinerjanya sehingga setiap organisasi memiliki etos kerja dan etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok akan menjadi sumber motivasi bagi perusahaan.

Selanjutnya berikut ini tabel yang menggambarkan jumlah karyawan pada PT. Pos Indonesia Kota Medan berdasarkan masa kerja dan pendidikan:

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan PT. Pos Kota Medan Tahun 2023
Menurut Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan

Keterangan	Jumlah Karyawan			
	Jumlah Karyawan	Pendidikan		
		SLTP	SLTA	Sarjana
Laki-Laki	40	1	20	15
Perempuan	15	-	10	9
Jumlah	55	1	30	24

Sumber : PT. Pos Kota Medan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan di PT. Pos Kota Medan yang penulis teliti adalah 55 orang dengan jenjang pendidikan mulai dari SLTP hingga Sarjana/Sarjana Muda.

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor jasa keamanan, maka karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi karena perusahaan harus berhubungan dengan berbagai perusahaan besar yang menjadi mitra kerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu menerapkan etos kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja secara profesional. Untuk mengatasi hal ini perusahaan membuat beberapa peraturan yang harus diikuti oleh karyawan, seperti peraturan tentang jam masuk dan pulang kerja, peraturan tentang absensi karyawan, mengenai sanksi dan hukuman terhadap pelanggaran disiplin dan peraturan lainnya. Adanya peraturan ini diharapkan dapat menjadi pedoman karyawan dalam bekerja. Namun pada prakteknya di lapangan, karyawan sering sekali melanggar peraturan yang dibuat perusahaan. Contohnya masalah jam masuk dan pulang kerja serta seringnya karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan yang tepat. Akan tetapi pelanggaran oleh karyawan tersebut tidak ditindak lanjuti oleh perusahaan, karyawan tidak diberi sanksi hanya diberi teguran lisan saja oleh HRD, akibatnya karyawan tidak bekerja dengan baik dan profesional.

Selain etos kerja, Lingkungan kerja juga menjadi salah satu masalah yang harus di perhatikan oleh perusahaan PT. Pos Kota Medan Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu aspek tersebut adalah kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa puas di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan dapat lebih efektif dan kinerja pegawai juga tinggi. Fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia, peneliti melihat kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Kota Medan?
2. Bagaimanakah Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Kota Medan?
3. Bagaimanakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Kota Medan?
4. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi kerja, Etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Kota Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk mempertimbangkan pengaruh motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Kota Medan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta mengetahui lebih dalam lagi mengenai pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan dan pengembangan sumber daya manusia.

b. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Penelitian ini dapat menambah kontribusi terhadap literatur akademik dengan menyediakan bukti empiris tentang pengaruh motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian akan memperkaya pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Calon Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013: 111) bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pada dasarnya perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan dianggap merupakan bagian aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Adanya kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang berbeda dibanding dengan perusahaan yang tidak memiliki kinerja karyawan yang baik.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Riyadi & Mulyapradana (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Efektifitas dan Efisiensi

Suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita oleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Disiplin

Disiplin adalah mengikuti aturan, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan yang berlandaskan perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

c. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Perusahaan harus membuat sebuah strategi dalam mendorong kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang hendak ingin dicapai.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:111) sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karya yang dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus kreativitas yang diselesaikan. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

4) Efektivitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan

waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian 2018:138).

Menurut (Hasibuan 2019:158), “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013:111) sebagai berikut:

1. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
3. Orientasi tugas/sasaran yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab.
4. Ketekunan yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
5. Pemanfaatan waktu yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1) Prestasi (*Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Kemajuan (*Advancement*)

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6) Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.3. Etos Kerja

2.3.1 Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal juga kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga etos mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Menurut Saleh A. R (2018:135-147) mengemukakan etos kerja adalah sekumpulan perilaku positif yang dibangun dalam keyakinan utama yang digabungkan dengan kewajiban mutlak terhadap pandangan dunia kerja yang integral. Menurutnya jika seorang, organisasi, atau komunitas berpegang pada pandangan dunia kerja, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja yang jelas.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu konsep yang mengacu pada sikap, nilai, dan perilaku yang berkaitan dengan

pekerjaan dan produktivitas. Etos kerja juga mencerminkan komitmen seorang karyawan dalam bekerja, dedikasinya dalam mencapai tujuan dan sikap terhadap tugas yang diemban.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Adapun faktor-faktor etos kerja menurut para ahli sebagai berikut. Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Anoraga, 201:28) yaitu:

- a. Agama pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.
- b. Budaya sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja.
- c. Sosial politik tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.
- d. Kondisi lingkungan/geografis etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis.
- e. Pendidikan etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia.

2.3.3 Indikator Etos Kerja

Menurut Saleh A. R (2018) indikator dari etos kerja sebagai berikut:

1. Penuh tanggung jawab
Melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.
2. Semangat kerja
Kemampuan untuk bekerja sama dengan giat dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
3. Berdisiplin
Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.
4. Rajin
Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:83) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Sukanto & Indryo (2018:151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:111) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan yaitu:

1. Perbedaan individu pegawai
2. Hubungan dengan jabatan analisis
3. Partisipasi aktif
4. Seleksi peserta penataran
5. Metode pelatihan

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sebagai patokan wujud konkret suatu hal telah terjadi tentunya dibutuhkan indikator atau bermacam gejala-gejala nyata yang dapat diamati agar suatu hal dapat dipastikan telah ada, tidak terkecuali lingkungan kerja. Indikator ini terutama sangat berkaitan dengan evaluasi yang akan dilakukan, seperti pada evaluasi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja telah tersedia dengan baik dan dapat memberikan pengaruh positif pada pekerja.

Menurut Afandi (2018:83) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

2.5.1 Indikator Lingkungan Kerja

No.	Nama	Judul	Hasil dan Alat Analisis
1	Megawati (2020)	Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa. Al-Idarah	Hasil analisis dari penelitian ini adalah uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Sungguminasa.
2	Nursilowati (2022)	Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja	Hasil analisis dari penelitian ini adalah data pengujian pengaruh

		Karyawan	motivasi kerja, etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan yaitu berdasarkan nilai Sig. Pada motivasi dan etos kerja diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 sehingga menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan.
3	Arifin, Saban Echdar, Mryadi (2022)	Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. (2) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Secara dominan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Al-Manhaj (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang	Hasil dari penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5	Meiman Hidayat Waruwu (2023)	Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Karyawan Pada PT.	Berdasarkan observasi awal bahwa fenomena yang ada di Perusahaan PT. Red Basket Indonesia yang bergerak dalam

		RED Basket Indonesia	pelayanan produksi dan pemasangan materi iklan pos (point of sales), bahwa etos kerja karyawan belum maksimal, seperti karyawan dalam bekerja kurang memahami ketulusan bekerja dan kurang bertanggungjawab menyelesaikan tugas pekerjaannya.
--	--	----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.6. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis adalah model konseptual yang merupakan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor-faktor yang telah didefinisikan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis atau hubungan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara otomatis perlu dijelaskan antara variabel bebas dan variabel terikat.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Malayu (2015:23) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai

kepuasan kerja, setiap karyawan perlu memiliki motivasi. Tentang faktor motivasi, Siswanto (2005) menyatakan pendapatnya bahwa seorang karyawan dituntut untuk memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Secara pasif motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi. Secara aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar produktif berhasil dan mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan kerja bersama.

Menurut Siswanto (2005), Motivasi sebagai kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke

arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, perilaku individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan.

2.6.3 Pengaruh Etos Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2018:138) Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit secara praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota organisasi guna untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, karyawan seharusnya memberi etos kerja yang optimal yang dapat memajukan instansinya dengan baik, dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sinamo (2014: 35), Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarnya. Prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia dilahirkannya, standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral dan perilaku para pemeluknya. Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kesimpulan untuk dapat mencapai hubungan yang sinergis, kantor harus memperhatikan pola kinerja karyawannya. Karyawan yang bermutu dan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi adalah pegawai yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengenai hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan PT. Pos Kota Medan.

2.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja(X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2008:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

diembankan. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja diatas, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Serdamayanti, 2014:26). Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi.

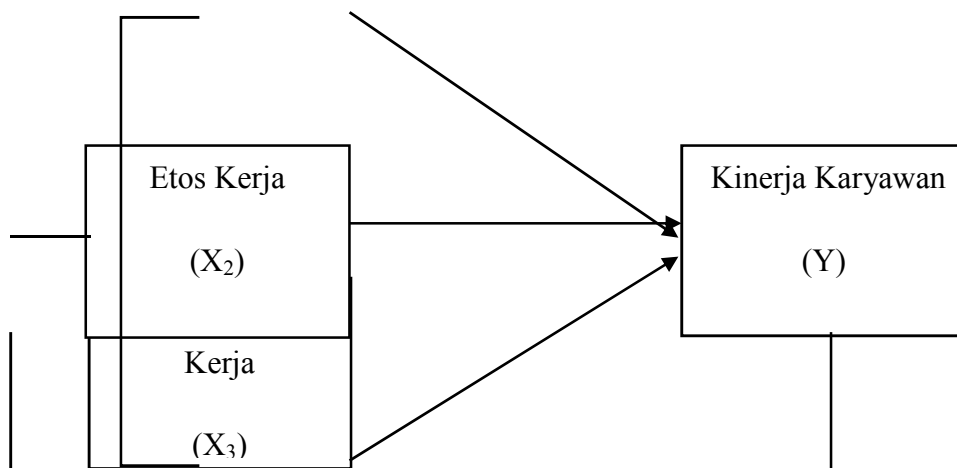
2.6.5 Pengaruh Motivasi Kerja(X1), Etos Kerja(X2) dan Lingkungan Kerja(X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Menurut Moehariono (dalam Rosyida 2010:11) menyimpulkan bahwa karyawan atau defisi kinerja atau performance adalah sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Motivasi kerja sebagai roda penggerak sangat mempengaruhi pencapaian kerja. Tanpa motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam karyawan itu sendiri. Pemberian motivasi tidak hanya berbentuk materi ada juga berupa pujian. Luthas dalam Dahlan (2018:36) motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan dan menopang perilaku dan kinerja karyawan.

Dalam etos kerja sangat berdampak peningkatan prestasi karyawan pada perusahaan tersebut. Persaingan saat ini tidak hanya tentang keahlian atau kemampuan untuk bekerja, tetapi juga dalam hal tanggung jawab, kejujuran dan kerja keras. Penerapan etos kerja dapat melalui etika kerja, yang dapat dinilai baik atau buruknya sikap terhadap pekerjaan yang dikerjakan (Ritonga, 2019:15). Etos kerja adalah sikap atau pandangan seseorang yang terbentuk atas keinginan atau kemauan terhadap kegiatan kerja yang dikerjakan (Rakhmatullah, Hadiati, & Setia, 2018:566).

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang menempatkan tenaga kerja yang mempunyai semangat dan energi untuk bekerja dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan. Menurut Nitisemito dalam (Yantika, Herlambang, & Yuli, 2018:175) lingkungan kerja adalah seluruh keadaan disekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukannya. Ketika melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi, ada satu hal penting yaitu kinerja karyawan. Keberhasilan pada suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang berkaitan dalam suatu perusahaan, baik itu secara keseluruhan maupun kelompok pada organisasi tersebut



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

2.7 Rumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021:146), Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Rumusan masalah pada penelitian ditanyakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian yang dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- H1: Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Kota Medan
- H2: Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Kota Medan
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Kota Medan
- H4: Motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulann data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono 2021:146). Penelitian ini termasuk penelitian lapangan yaitu penelitian lapangan yaitu penelitian bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan suatu proses dalam menemukan pengetahuan dan dengan menggunakan data berdasarkan angka yang valid untuk pengumpulan data dan pengukuran terhadap suatu penelitian yang diperoleh melalui kuesioner

sebagai instrument penelitian yang merupakan tentang motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Bukit Barisan No.5, Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan Sumatera Utara 20231. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada saat mengambil data pertama yaitu pada bulan Desember 2023 sampai bulan Mei 2024.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:146), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pos Kota Medan berjumlah 55 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:146) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan yang digunakan peneliti adalah sampel jenuh. Dimana sampel tersebut karyawan PT. Pos Kota Medan yang berjumlah 55 orang.

3.4 Jenis data Penelitian

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2021:146) data primer adalah sumber data yang memberikan data kepada pengumpulan data. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari objeknya atau dari responden yang akan diteliti dengan cara wawancara langsung berdasarkan berbagai pertanyaan yang telah dipersiapkan kepada karyawan PT. Pos Kota Medan.

b. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2021:146) data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, artikel jurnal, data instansi Pendidikan, dan data-data ilmiah lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Observasi

Menurut Putro (2014:46) observasi merupakan pengamatan secara sistematis terhadap unsur yang tampak pada objek penelitian. Observasi pada penelitian ini dilakukan dengan pengamatan secara langsung di PT. Pos Kota Medan.

b. Wawancara

Menurut (Sugiyono 2021:146) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh dua pihak dimana pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan kepada responden dan yang diwawancarai untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada salah satu yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi di PT. Pos Kota Medan.

c. Metode Kuisisioner

Menurut (Sugiyono 2021:146) Kuisisioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan kombinasi pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka, yang diberikan kepada responden secara langsung sehingga didapatkan keobjektifan data yang tepat. Kuisisioner penelitian ini diberikan kepada karyawan PT. Pos Kota Medan.

Tabel 3.1 Bobot Kuisisioner

Jawaban Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

3.6 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja.	a) Prestasi b) Pengakuan c) Pekerjaan itu sendiri d) Tanggung jawab e) Kemaajuan f) Pengembangan potensi individu	Skala Likert
Etos Kerja (X2)	Menurut Saleh A. R (2018) Mengemukakan bahwa etos kerja itu adalah sekumpulan perilaku positif yang dibangun dalam keyakinan utama yang digabungkan dengan kewajiban mutlak terhadap pandangan dunia kerja yang integral.	a) Penuh tanggung jawab b) Semangat kerja c) Berdisiplin d) Rajin	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	a) Pencahayaan b) Warna c) Udara d) Suara	Skala Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.	a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketepatan Waktu d) Efektivitas e) Kemandirian	Skala Likert
----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	--------------

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada suatu kuisisioner mampu mengungkapkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang digunakan melalui uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk variabel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah dilihat dari nilai signifikan $< 0,05$. Bila nilai signifikansi $< 0,00$ maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan tersebut adalah valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki kehandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Selain itu, Cronbach Alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya

Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program statistical program for social sciences (SPSS). Yakni dengan uji statistic. Menurut Sugiyono konstruk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika Cronbrach. s Alpha $> 0,60$ maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel
2. Jika sebaliknya Cronbrach. S Alpha $< 0,60$ maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan adalah model regresi yang baik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji

normalitas dengan analisis Kolmogorof Smirnov test. Uji ini digunakan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

1. Jika nilai signifikan $> 0,5$ Maka data Berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,5$ Maka data tidak normal

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independent (Sugiyono, 2021). Jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Model regresi yang baik akan tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Untuk menemukan adanya problem multikolienarita adalah dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) > 10 , maka terjadi adanya multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Hetetoskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika terjadi varian variabel pada model regresi nilai yang sama maka disebut homoskedastisitas. Adapun faktor yang menenukan terdapatnya heteroskedastisitas sebagai berikut :

1. Titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudia menyempit) dapat diidentifikasi heteroskedastisitas jika terdapat pola yang teratur.
2. Tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik pada sumbu Y terdistribusi secara merta di atas dan di bawah nol.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif dalam penelitian ini, statistic deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data bagaimana adanya tanpa menghasilkan kesimpulan yang berlaku untuk atau generalisasi Sugiyono (2021).

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistic dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi berganda untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel x) terhadap kejadian lainnya

(variabel y) dimana rumus statistik yang digunakan adalah Linier Multiple Regression (regresi linier berganda). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh kualitas pelayanan karyawan (X) yang terdiri dari : kehandalan (reliability), daya tanggap (responsiveness), jaminan (assurance), empati (empathy), berwujud (tangible) terhadap kepuasan konsumen (Y), yang dikutip dari Sugiyono (2021:320) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

b₀ = Nilai Constant Reciprocal

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Etos Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

e = Standard error

b₁, b₂, b₃, = koefisien regresi

Prosedur diatas dipakai dengan menggunakan pedoman yang paling umum digunakan yaitu skala likert. Menurut Kinneer (Umar, 2003 : 137), skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju atau tidak setuju, senang atau tidak senang, dan baik atau tidak baik. Responden kemudian di minta mengisi pernyataan dalam skala ordinal berbentuk verbal dalam jumlah kategori tertentu. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan pengukuran data ordinal dengan bobot hitung sampai pengujian hipotesis.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berdampak secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Signifikan dampak tersebut terhadap estimasi dengan membandingkan antara lain t-tabel dengan nilai t-hitung atau membandingkan angka signifikan antara t-tabel dengan nilai t-hitung atau membandingkan dengan alpha = 0,05 atau 5%

Hipotesisnya yang akan diuji adalah :

1. Motivasi Kerja (X1)

H0 : $b_1 = 0$; Artinya, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Kota Medan

H1 : $b_1 > 0$; Artinya, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Kota Medan

2. Etos Kerja

H0 : $b_2 = 0$; Artinya, variabel etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Kota Medan

H1 : $b_2 > 0$; Artinya, variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Kota Medan

3. Lingkungan Kerja

H0 : $b_3 = 0$; Artinya, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Kota Medan

H1 : $b_3 > 0$; Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Kota Medan.

3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F sering disebut sebagai uji simultan, yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

1. H₀: $b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Kota Medan.

2. H_a: $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Kota Medan.

Kriteria pengujian hipotesis:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya seluruh variabel independent merupakan penjelasan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya seluruh variabel independent bukan merupakan penjelasan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian dengan taraf nyata (α) 5% (0,05) adalah

1. H_0 ditolak, jika nilai *significance F* $< 0,05$.
2. H_a diterima, jika nilai *significance F* $> 0,05$.

3.10.3 Uji Determinasi (R^2)

Selanjutnya berdasarkan hasil regresi berganda tersebut, maka selanjutnya dapat dianalisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Y). Apabila R^2 yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Sebaliknya semakin mendekati nol, semakin lemah kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variasi variabel terikat.