

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS DI KOTA SERANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Universitas Primagraha



**Disusun Oleh :**

**Nama : DIKA SULAEMAN SARI**  
**NIM : 0433081617141**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PRIMA GRAHA**

**2020**

## LEMBAR PENGESAHAN PIMPINAN

Nama : DIKA SULAEMAN S  
NIM : 0433081617141  
Program Studi : S1 MANAJEMEN  
Konsentrasi : MSDM  
Jenjang Pendidikan : STRATA I (S1)  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS DI KOTA SERANG

Disetujui, setelah diuji dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi dan yang bersangkutan dinyatakan :

**LULUS**

Pada hari Sabtu Tanggal 11 Bulan Juli Tahun 2020  
Oleh Dewan Penguji,

Serang, 11 Juli 2020

Dekan Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis



**Achmad Rozi, SE., MM**  
NIDN. 0417057402

Plt. Ketua Program Studi



**Achmad Rofiq, SE., MM., M.Si**  
NIDN. 0401038302

**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING DAN DEWAN PENGUJI**

Nama : DIKA SULAEMAN SARI  
NIM : 0433081617141  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS DI KOTA SERANG

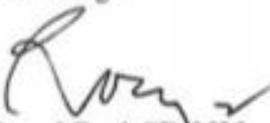
Disetujui, setelah diuji dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi dan yang bersangkutan dinyatakan :

**LULUS**

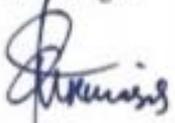
Pada hari Sabtu Tanggal 11 Bulan Juli Tahun 2020  
Oleh Dewan Penguji,

Serang, 11 Juli 2020

Pembimbing I

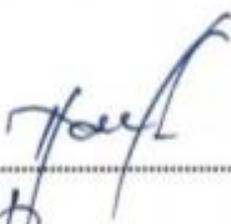
  
Achmad Rozi, SE., MM.  
NIDN. 0417057402

Pembimbing II

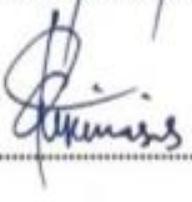
  
Dedeh Kurniasih, SE., MM.  
NIDN.0413127006

Dewan Peguji,

1. H. Haerofiatna, SE., MM.  
NUP.9904013308

  
.....

2. Dedeh Kurniasih, SE., MM.  
NIDN.0416127805

  
.....

3. Syaechurodji, MM.  
NIDN.0413127006

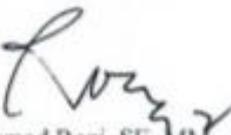
  
.....

## LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Nama : DIKA SULAEMAN SARI  
NIM : 0433081617141  
Program Studi : Strata Satu (S1)  
Konsentrasi : MSDM  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS  
DI KOTA SERANG

Pembimbing telah menyetujui Skripsi ini pada tanggal 11 Juli 2020.

Pembimbing I

  
Achmad Rozi, SE, MM  
NIDN : 0417057402

Pembimbing II

  
Dedeh Kurniasih, SE, MM  
NIDN : 0416127805

## PERNYATAAN KEASILIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Dika Sulaeman Sari  
Nim : 0433081617141  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Jenjang : Strata (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap  
Kinerja Karyawan pada Pada Pt. Pos Indonesia (Persero)  
Kantor Pos Di Kota Serang

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau pejiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Universitas Prima Graha Serang.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Hormat Saya,

  
DIPA  
KIPTEL  
KIPTEL  
000  
KIPTEL

Dika Sulaeman Sari

0433081617141

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**“TIDAK AKAN BERHENTI SAMPAI HARI INI,  
YAKIN HARI ESOK AKAN LEBIH BAIK”**

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Ayah dan Ibu, Kakak-Adik, seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan serta doanya dan teman-teman yang telah mensupport penulis.

## **ABSTRAK**

**OLEH**  
**DIKA SULAEMAN SARI**  
**040433081617141**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang,

Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan desain kausal (sebab-akibat). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang sebanyak 116 karyawan dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin sebanyak 54 responden.

Hasil uji t, nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,408 > 2,007$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang. Hasil t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,686 > 2,007$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang. Hasil uji F Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan diperoleh F hitung  $>$  F tabel ( $13,221 > 3,18$ ) dan nilai sig  $F < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan. Adapun Kinerja 34,1% dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Komunikasi, sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja**

## **ABSTRACT**

**OLEH**  
**DIKA SULAEMAN SARI**  
**040433081617141**

*This study aims to determine the effect of the physical work environment and communication together on the work performance of employees at Pt. Pos Indonesia (Persero) Serang.*

*This research method uses a quantitative method with a causality research design. The study population was all employees of Pt. Pos Indonesia (Persero) Serang, as many as 116 employees and the determination of the number of samples using the slovin formulas samples so that the total sample is 54 people.*

*T-test results, the value of t count is greater than t table ( $2,408 > 2,007$ ) so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning there is an influence of the work environment on the work performance of employees at Pt. Pos Indonesia (Persero) Serang. T-test results, the value of t count is greater than t table ( $2,686 > 2,007$ ) so that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning there is an influence of a work communication on the work performance of employees at Pt. Pos Indonesia (Persero) Serang. Test results of F test for work environment and communication on the work performance obtained F count  $>$  F table ( $13,221 > 3,18$ ) and sig F value  $<$   $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Then it can be concluded that there is an influence of the work environment and communication together on the work performance of employees. work environment (X1) and communication (X2) have a partially affect and simultaneously affect on the work performance of employees.*

*Work environment (X1) and Communication (X2) have a partially affect and simultaneously affect on the work performance of employees. The work performance of 34,1% is influenced by work environmental and work training, the remaining 65,9% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords : Work Environment, Communication, Work Performance**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.”** ini. Tujuan penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Universitas Primagraha.

Dalam penyusunan skripsi ini, sangat banyak ditemukan berbagai kendala yang ditemui. Tanpa nasihat, petunjuk, pengarahan, pertimbangan dan dorongan serta berbagai bantuan lainnya, sulit kiranya untuk dapat mewujudkan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, baik secara moril maupun secara materil. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada :

Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada :

1. Bapak Dr. H. Romli Ardie H S, M.Pd selaku Rektor Universitas Primagraha.
2. Bapak Syaechurodji, MM selaku Wakil Rektor I Universitas Primagraha.
3. Bapak H. Haerofiatna, SE., MM. selaku Wakil Rektor II Universitas Primagraha.
4. Ibu Dedeh Kurniasih SE, MM selaku Sekretaris Rektor Universitas Primagraha.
5. Bapak Achmad Rozi, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha.

6. Bapak Achmad Rozi, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Primagraha.
7. Bapak Achmad Rozy, SE., MM. selaku pembimbing I dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Dedeh Kurniasih, SE., MM. selaku pembimbing II dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen pengajar Universitas Primagraha yang telah berjasa memberikan bekal ilmu pengetahuan selama kuliah.
10. Kepala Bagian dan seluruh staf di lingkungan Universitas Primagraha.
11. Untuk sahabat seperjuangan dan teman-teman se-Almamater.
12. Dan juga untuk semua pihak yang ikut membantu yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terima kasih atas segala bantuan dan dukungannya.

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis sangat menyadari akan segala kekurangan dalam hal pengalaman dan kemampuan penyusunannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membantu dan membangun demi kebaikan dimasa mendatang.

Serang, Juni 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN PIMPINAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING DAN DEWAN PENGUJI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASILIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Kegunaan Hasil Penelitian.....	8
G. Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Konseptual .....	11
1. Lingkungan Kerja .....	11
2. Komunikasi .....	17
3. Kinerja Karyawan.....	24
B. Hasil Penelitian yang relevan .....	29
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian.....	37

B. Desain Penelitian.....	38
C. Operasional Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel .....	42
a. Populasi.....	42
b. Sampel.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data .....	44
F. Teknik Analisis Data.....	46
1. Analisis Deskriptif .....	47
2. Uji Coba Instrumen.....	47
3. Uji Asumsi Klasik.....	48
4. Rancangan Pengujian Uji Hipotesis .....	52
G. Tempat dan Waktu Penelitian.....	58
a. Tempat Penelitian .....	58
b. Waktu Penelitian.....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	59
1. Sejarah PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.....	59
2. VISI.....	60
3. MISI.....	60
4. Struktur Organisasi Dan Tugas Pokok Kantor Pos Serang .....	61
B. Uji Statistik Deskriptif.....	63
1. Karakteristik Responden .....	64
2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	65
C. Pengujian Hipotesis.....	69
1. Uji Asumsi Klasik.....	69
2. Rancangan Pengujian Uji Hipotesis .....	74
E. Pembahasan .....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>86</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan.....	29
Tabel 3. 1 Oprasional variabel.....	39
Tabel 3. 2 Bobot Skala Likert.....	46
Tabel 4. 1 Hasil penyebaran kuesioner berdasarkan jenis kelamin .....	64
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan .....	65
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi .....	66
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reabilitas .....	68
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas Kolmogrof-Smirnov .....	69
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas .....	72
Tabel 4. 8 Hasil Uji T .....	74
Tabel 4. 9 Hasil Uji F.....	75
Tabel 4. 10 Hasil uji Koefisien Determinasi .....	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	35
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi .....	61
Gambar 4. 2 Histogram dan P-Plot.....	70
Gambar 4. 3 P-Plot Regression .....	71
Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas.....	73

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian organisasi yang menitik beratkan pada unsur sumber daya manusia. Mengelola unsur manusia secara baik agar dapat diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya merupakan tugas MSDM. Dalam perusahaan, manusia merupakan faktor terpenting didalam suatu perusahaan. Tanpa adanya peran manusia meskipun berbagai faktor yang telah dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan ditentukan manusia oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Ada juga yang termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, kerapihan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi yang tidak baik dapat menyebabkan karyawan mudah sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan tidak

nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antar karyawan lain maka akan mengganggu kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Selain lingkungan kerja, komunikasi yang efektif di dalam perusahaan juga diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik kehidupan sehari-hari di rumah tangga, ditempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu perusahaan.

Komunikasi mempunyai peranan yang penting didalam suatu perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan begitu pula sebaliknya. Kurang atau tidak adanya komunikasi akan berakibat buruk bagi perusahaan. Komunikasi dalam perusahaan berfungsi untuk memberikan informasi kepada seluruh karyawan.

Komunikasi juga mempunyai fungsi regulatif yaitu pimpinan dapat menyampaikan aturan perusahaan yang harus dilakukan. Selain itu komunikasi juga mempunyai fungsi persuasif yaitu pimpinan dapat mendorong karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan sukarela, serta fungsi intergatif yang dapat menciptakan suatu lingkungan perusahaan yang terintegrasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja dengan baik, karena dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Perusahaan seringkali menghadapi masalah sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

PT. Pos Indonesia (Persero), merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan 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 Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). Berdiri pada tahun 1746, saham Pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak  $\pm$  4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Yang salah satunya ada di Kota Serang.

Kondisi lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia Kota Serang kurang nyaman dikarenakan perusahaan ini juga memebrikan pelayanan, maka peneliti melihat lingkungan yang terdapat pada bagian pelayanan dapat dikatakan kurangnya ventliasi dan AC yang kurang dingin, tata letak ruangan yang masih belum tertata dengan rapi, kurangnya tempat beristirahat karyawan terutama untuk kurir, dan kurangnya peralatan yang kurang memadai. Oleh karena itu, ada pentingnya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja tersebut. Lingkungan nonfisik ini bisa merupakan hubungan antar karyawan. Hubungan yang baik antara kryawan akan meningkatkan kinerja. Jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan menyebabkan karyawan tersebut stress dan kinerja karyawan akan menurun sehingga menyebabkan perusahaan tidak mampu mencapai tujuannya.

Selain memperhatikan lingkungan kerja, komunikasi didalam perusahaan juga harus diperhatikan. Dalam hal ini peneliti melihat ada

beberapa kendala dalam berkomunikasi yaitu kurang jelasnya maksud dari informasi yang disampaikan, seperti penyampaian tugas atau informasi lain yang menyangkut perusahaan.

Selain komunikasi di dalam perusahaan, komunikasi dengan pihak luar juga harus diperhatikan, karena perusahaan ini bergerak di bidang pelayanan sehingga mengharuskan setiap karyawan menjalin hubungan baik dengan customer. Komunikasi yang terjalin dengan pihak luar cukup baik, namun dalam beberapa hal komunikasi tersebut tidak berjalan dengan baik karena terkadang informasi yang diberikan kurang jelas sehingga customer merasa kurang mengerti.

Agar visi perusahaan ini dapat terwujud, maka PT. Pos Indonesia (Persero) membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan komunikasi antar karyawan yang baik agar menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS DI KOTA SERANG ”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah, yang telah di uraikan di atas maka masalah yang dapat di identifikasi adalah :

1. Suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal.
2. Kurangnya fasilitas kerja yang membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.
3. Masih ada karyawan yang belum menggunakan bahasa yang mudah di mengerti dalam berkomunikasi.
4. Komunikasi belum terjalin dengan baik antar karyawan satu sama lain.
5. Kinerja karyawan belum optimal karena masih ada beberapa target yang belum tercapai.

## **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan dapat menghindari salah pengertian atau cakupan yang terlalu luas terhadap pokok-pokok persoalan yang akan dibahas, maka permasalahan dibatasi hanya fokus terhadap Pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang..
2. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.

## **F. Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

### 1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
- c. Untuk menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

### 2. Bagi Instansi

- a. Untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan.
- b. Mendapatkan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi dan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan

### 3. Bagi Pihak Lain

- a. Bagi pembaca atau peneliti, untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan.
- b. Untuk menambah referensi dan wacana, dalam penyusunan skripsi.
- c. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

### G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan, sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**BAB I :Pendahuluan** yang berisikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II :Tinjauan pustaka**, kerangka pemikiran dan hipotesis yang menguraikan tentang deskripsi teoritik yang relevan yang membahas tentang variabel X, Variabel Y, kerangka pemikiran dan Hipotesis

**BAB III :Metodologi penelitian** yang berisikan tentang metodologi, desain penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel,

prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, tempat dan waktu penelitian.

**BAB IV** :**Hasil penelitian** dan pembahasan yang didalamnya mencakup gambaran objek penelitian, analisis hasil penelitian, uji statistik deskriptif dan pembahasan.

**BAB V** :**Penutup** yaitu yang mencakup kesimpulan dari penelitian

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

Sesuai dengan masalah yang diteliti, maka deskripsi konseptual dalam penelitian ini akan mengetengahkan uraian tentang konsep pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) di kota Serang.

##### **1. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi.

(Sunyoto, 2013:43) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardiana dalam Yoyo Sudaryo (2018:47), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala aspek yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan pengaruh pada dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

#### **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Yoyo Sudaryo (2018:47), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

- a) Lingkungan kerja fisik.
- b) Lingkungan kerja nonfisik

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

- a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
  - b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
  - c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan
  - d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
  - e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### **c. Dimensi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

##### **a. Bangunan tempat kerja**

Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

##### **b. Peralatan kerja yang memadai**

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dikerjaakannya didalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai ditempat kerja dengan tepat waktu, baik yang dipergunakan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan diperoleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di

antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

## 2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

## 3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.

Jika kerjasama antara

karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

### **d. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai

senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

## **2. Komunikasi**

### **a. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya. Biasanya aktivitas komunikasi ini dilakukan secara verbal atau lisan sehingga memudahkan kedua belah pihak untuk saling mengerti.

Secara harfiah, definisi komunikasi adalah interaksi antara dua orang atau lebih untuk menyampaikan suatu pesan atau informasi. Komunikasi secara umum bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada orang lain.

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (Mulyana, 2013:68), “Komunikasi : transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figur, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”.

Menurut Gerald R. Miller (Mulyana, 2013:68), “Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”.

Menurut Joseph A. Devito (2011:24) pada bukunya menyatakan bahwa “Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik”.

Sedangkan menurut Maringan Masry Simbolon (Edi Muhammad Abduh Alhamidi, 2019:87) dalam bukunya Dasar – Dasar Adminidtrasi

dan Manajemen, komunikasi adalah proses interaksi atau hubungan saling pengertian sama lain antara manusia. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat dimengerti dan diterima oleh orang lain. Selain dengan cara verbal, komunikasi juga bisa dilakukan dengan bahasa tubuh atau menggunakan gestur untuk tujuan tertentu. Dalam sebuah organisasi atau bisnis, komunikasi memiliki peranan sangat penting karena merupakan bentuk koordinasi antar anggota atau tim untuk menyampaikan ide dan gagasan.

#### **b. Fungsi Komunikasi**

Sebenarnya ada banyak sekali fungsi komunikasi yang dapat dirasakan manusia, baik itu secara individu maupun secara organisasi. Berikut ini adalah beberapa fungsi komunikasi secara umum yaitu :  
(Robbins & Judge, 2011:5)

1. Kontrol, Fungsi ini menjelaskan bahwa untuk mengontrol perilaku anggota dalam suatu organisasi diperlukan cara-cara dalam bertindak. Organisasi memiliki hierarki otoritas dan garis panduan formal yang patut ditaati oleh karyawan. Contohnya adalah ketika seorang karyawan diwajibkan untuk mengomunikasikan segala keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan langsung mereka atau saat karyawan diminta untuk mematuhi segala kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan.
2. Motivasi, Komunikasi menjaga motivasi dilakukan dengan cara menjelaskan kepada anggota mengenai apa yang harus dilakukan,

seberapa baik pekerjaan mereka dan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerja sekitarnya yang dinilai kurang baik.

3. Ekspresi emosional, Fungsi komunikasi ini adalah sebagai jalan keluar dari perasaan-perasaan anggotanya dalam memenuhi kebutuhan sosial. Sebagai contoh bagi banyak karyawan, kelompok kerja mereka adalah sumber utama interaksi sosial yang merupakan sebuah mekanisme fundamental dimana melalui anggotanya mereka menunjukkan rasa frustrasi dan rasa puas mereka.
4. Informasi, Komunikasi mempunyai peran sebagai pemberi informasi yang dibutuhkan baik oleh individu maupun kelompok yang digunakan untuk mengambil keputusan dengan cara menyampaikan data untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan-pilihan yang ada.

### **c. Tujuan Komunikasi**

Aktivitas komunikasi dilakukan dengan tujuan tertentu. Tujuan komunikasi secara umum ada empat tujuan komunikasi menurut Hermawan (2012:10-12) adalah:

1. Menemukan, salah satu tujuan komunikasi menyangkut penemuan diri (personal discovery), dengan berkomunikasi kita dapat memahami diri kita sendiri dan diri orang lain yang kita ajak bicara secara lebih baik.
2. Untuk berhubungan
3. Untuk meyakinkan

4. Untuk bermain, kita menggunakan banyak perilaku komunikasi kita untuk bermain dan menghibur diri seperti mendengarkan pelawak, pembicaraan, musik, film, dan sebagainya.

Dapat disimpulkan tujuan dari komunikasi sebenarnya dapat disadari ataupun tidak, dapat dikenali ataupun tidak. Tujuan komunikasi pada dasarnya tetaplah sama yaitu untuk memindahkan pengertian yang dimiliki seseorang kepada penerima agar dia mempunyai pengertian baru setelah kita mengkomunikasikan sesuatu.

#### **d. Indikator Komunikasi**

Dalam memahami komunikasi, maka kita harus mengetahui apa saja indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif. Indikator komunikasi agar efektif ada empat diantaranya (Suranto AW 2010:105):

- a. Pemahaman, Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.
- b. Kesenangan, Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

- c. Pengaruh pada sikap. Apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.
- d. Hubungan yang makin baik, bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.
- e. **Syarat- syarat Komunikasi**

Meskipun kelihatannya mudah dipahami, namun komunikasi memiliki syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi agar terbentuk suatu komunikasi. menurut Harrold Lasswel (dalam Mulyana, 2014:69).

Syarat-syarat komunikasi tersebut adalah:

- e. Sumber (*Source*)

Yang dimaksud dengan sumber (*source*) adalah dasar dalam penyampaian informasi/ pesan yang tujuannya untuk memperkuat isi pesan tersebut. Beberapa sumber komunikasi misalnya buku, lembaga, orang yang dianggap ahli, Google, dan lain sebagainya.

f. Komunikator

Komunikator adalah pelaku yang menyampaikan pesan kepada pihak lain. Pelaku penyampai informasi ini bisa seorang individu (penulis, pembicara, blogger, dan lain-lain), bisa dalam bentuk kelompok, atau organisasi komunikasi (radio, TV, surat kabar, majalah, dan lain-lain).

g. Komunikan

Komunikan adalah pihak yang menerima pesan atau informasi dari komunikator. Pelaku penerima informasi ini bisa seorang individu maupun organisasi.

h. Pesan

Pesan adalah keseluruhan informasi yang disampaikan oleh komunikator. Sebuah pesan memiliki tema utama sebagai pengarah dalam usaha untuk mengubah sikap dan perilaku orang lain. Komunikasi yang baik adalah yang memiliki pesan untuk diterima oleh pihak lain yang berkaitan.

i. Saluran

Saluran atau kanal adalah media yang digunakan oleh komunikator untuk menyampaikan pesannya kepada pihak lain. Kanal ini bisa formal maupun informal.

j. Hasil (*Effect*)

Effect adalah hasil akhir dari komunikasi dimana bentuknya adalah perubahan perilaku dan sikap dari komunikan. Perubahan tersebut bisa sesuai harapan atau tidak sesuai dengan harapan komunikator.

**f. Proses komunikasi**

Menurut Onong Uchjana Effendy (2013:11-16) dalam buku Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, proses komunikasi terdiri dari dua cara, yaitu:

1. **Proses Komunikasi Secara Primer** Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (simbol). Media lambang sebagai media primer dalam proses komunikasi adalah bahasa, isyarat, gambar, warna dan sebagainya yang secara langsung dapat menerjemahkan pikiran dan perasaan komunikator kepada komunikan. (Effendy, 2013:11)
2. **Proses Komunikasi Secara Sekunder** Proses komunikasi secara sekunder adalah penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama. Seorang komunikator menggunakan media kedua dalam melancarkan komunikasi karena komunikasi sebagai sasarannya berada ditempat yang relatif jauh dan komunikan yang banyak. Surat, telepon, surat kabar, majalah, radio, televisi, dan film adalah media yang sering digunakan di dalam komunikasi sekunder.

Dengan demikian proses komunikasi secara sekunder menggunakan media yang dapat diklarifikasikan sebagai media massa (massmedia) dan media nirmassa atau media nonmassa (non-mass media). (Effendy, 2013:16)

#### **g. Hambatan Komunikasi**

Menurut Newstrom dan Davis (Kaswan 2012: 263) terdapat tiga jenis hambatan dalam komunikasi, yaitu:

- a) Hambatan personal merupakan gangguan komunikasi yang berasal dari emosi seseorang, nilai, dan kebiasaan menyimak buruk.
- b) Hambatan fisik merupakan gangguan komunikasi yang terjadi pada lingkungan di mana komunikasi itu berlangsung. Gangguan fisik yang khas adalah kebisingan yang mengganggu secara tiba-tiba yang dapat mengaburkan pesan suara.
- c) Hambatan semantik berasal dari keterbatasan simbol yang kita gunakan dalam berkomunikasi. Simbol biasanya memiliki memiliki aneka makna, dan kita harus memilih satu makna dari sekian banyak. Kadang-kadang kita memilih makna yang salah dan terjadilah kesalah pahaman.

### **3. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Di bawah ini adalah definisi-definisi tentang kinerja karyawan yang diungkapkan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) yaitu,” Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2011:7),” Kinerja berasal dari pengertian performance, adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”.

Selanjutnya, definisi Kinerja dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2010:5) bahwa, “Kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan pegawai”.

Menurut Sedarmayanti (2011;260) mengungkapkan bahwa, “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibanding dengan standar yang telah ditentukan).”

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkatan kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaan.

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

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dan karyawan tersebut. Simamora dalam

Mangkunegara (2012:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
  1. Kemampuan dan keahlian
  2. Latar belakang
  3. Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
  1. Persepsi
  2. Attitude
  3. Personality
  4. Pembelajaran
  5. Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
  1. Sumber daya
  2. Kepemimpinan
  3. Kompensasi
  4. Struktur
  5. Job design

Sementara menurut Simanjuntak (2011: 11), Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

#### 1. Kompensasi Individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja
- b. Keahlian
- c. Tanggung jawab
- d. Latar belakang

e. Etos kerja

## 2. Faktor Dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja. Setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

## 3. Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Sedangkan menurut pandangan Henry Simamira (Mangkunegara, 2010) kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor:

- a) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- b) Faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.

- c) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur *job design*.

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihn tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatihan, desain organisasi dan iklim organisasi.

### c. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator dalam kinerja karyawan mengacu pada Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75), yaitu:

- a. Dimensi kualitas kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
  - 1. Kemampuan
  - 2. Keterampilan
  - 3. Hasil Kerja
- b. Kuantitas kerja yang terdiri dari dua indikator:
  - 1. Waktu dalam bekerja
  - 2. Pencapaian Target
- c. Kerjasama yang terdiri dari dua indikator:
  - 1. Jalinan kerja
  - 2. Kekompakan
- d. Tanggung jawab

1. Hasil kerja
  2. Mengambil Keputusan
- e. Inisiatif terdiri dari satu indikator yaitu:
1. Kemandirian

## B. Hasil Penelitian yang relevan

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Yang Relevan**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Sama	Variabel Beda	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jaka Gumelar Pratama, Sudarsih, Nyoman Gede Krishnabudi (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fajar Elektronik Jember	Lingkungan Kerja (X1) Komunikasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi	Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil pengujian dari uji F atau uji simultan (Tabel 9) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 8,369 dengan menggunakan derajat keyakinan sebesar 5%. Maka hasil perhitungan didapatkan nilai Fhitung > Ftabel yaitu $8,369 > 2,98$ maka model regresi adalah signifikan. Hal ini diputuskan untuk menolak H0 dan menerima H4. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Sama	Variabel Beda	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Julita, Nelarianty (2013)	Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada pt. Jasa marga (persero) tbkcabang belmera medan	Lingkungan Kerja (X1) Komunikasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)		Analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, dan uji T, dan uji F, koefisien determinasi) digunakan sebagai metode analisisnya	Berdasarkan perhitungan dengan SPSS diperoleh hasil korelasi antara komunikasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi hitung sebesar 0,289 dengan probabilitas sig 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau t hitung. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil bahwa signifikan 0,000 > 0,05, ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dan Y. maka hal ini menunjukkan semakin rendah komunikasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (persero) Tbk

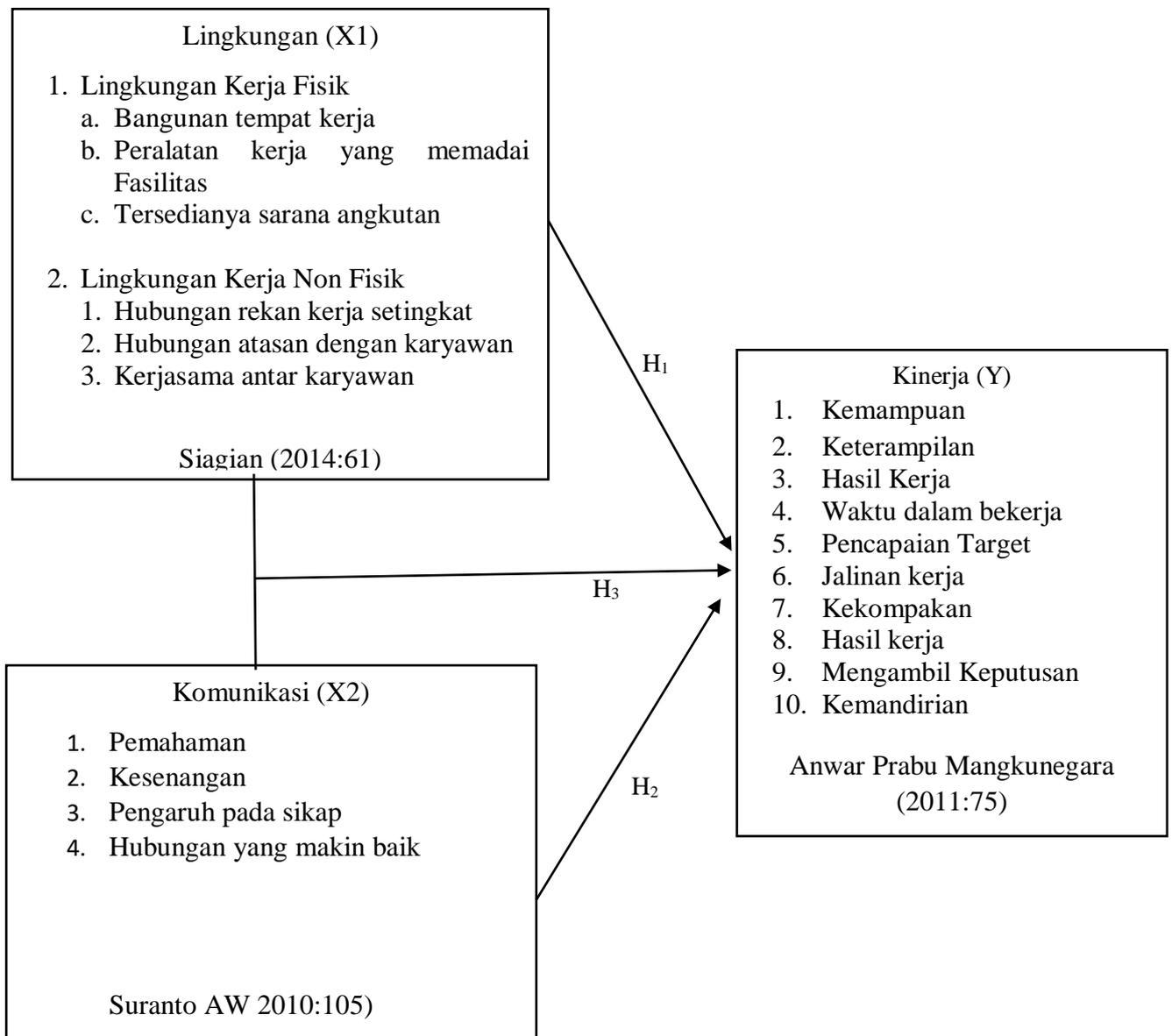
						cabang belmera medan.
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel sama	Variabel beda	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Zeinandra Immanuel Kurniawan, Hanjaya Siaputra, S.E, M.A. (2013)	Analisis pengaruh lingkungan kerja, Komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja Karyawan di room division hotel "x" surabaya	Lingkungan Kerja (X1) Komunikasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan	analisis regresi linier berganda.	Hasil lengkap dari uji regresi linear berganda dapat dilihat melalui tabel 1. Bilangan konstan B sebesar 0,270 menunjukkan bahwa pengaruh positif dari pelatihan merupakan yang terbesar diantara yang lainnya. Nilai R sendiri yang sebesar 0,650 menggambarkan besarnya pengaruh yang dimiliki oleh lingkungan kerja, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja employee room division di hotel "X" Surabaya. Sementara nilai adjusted R (R2) menjelaskan kekuatan variabel bebas

						<p>untuk menjelaskan variasi perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.423 menjelaskan bahwa perubahan variasi kinerja employee room division hotel “X” Surabaya sebesar 42.3% dan sisanya sebesar 57,7% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.</p>
4	Biller Panjaitan (2016)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.	Lingkungan Kerja (X1)  Komunikasi (X2)  Kinerja Karyawan (Y)		Data dianalisis dengan teknik analisis data statistik korelasi dan regresi ganda serta korelasi parsial	<p>Berdasarkan hasil pengolahan seperti yang terdapat pada tabel 4.6 diperoleh nilai thitung dari variabel komunikasi sebesar 4,430 dengan nilai signifikansi &lt; 0,001. Karena thitung (4,430) lebih besar dari ttabel (2,037), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H<sub>0</sub> sehingga H<sub>a</sub> diterima. Dengan</p>

						demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin lancar komunikasi diantara sesama pegawai akan membuat kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi semakin baik.
5	Arie Puspita Wardhani, Leonardo Budi Hasiholan, Maria Magdalena Minarsi (2016)	Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ( studi kasus di dinas kebudayaan dan pariwisata kota semarang)	Lingkungan Kerja (X1) Komunikasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	kepemimpinan	menggunakan program SPSS	Hasil dari penelitian dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut : Variabel Lingkungan (X1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,252. Sedangkan untuk nilai thitung (4.311) > ttabel (1,684) dan sign.(0,000) < sign $\alpha$ (0,05) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang Berikut merupakan kerangka pemikiran dari pembahasan diatas :



## **Gambar 2. 1** **Kerangka Pemikiran**

### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dinyatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.
- H<sub>2</sub> : Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.
- H<sub>3</sub> : Diduga Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Dalam melakukan penelitian, pemilihan metode yang tepat sangat penting, karena dengan menggunakan metode yang tepat akan membantu peneliti untuk memudahkan atau mencapai suatu tujuan. Menurut Sugiyono (2013:2) “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja sebagai ( $X_1$ ) Komunikasi sebagai ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan sebagai ( $Y$ ). Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan proses data-data yang berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama mengenai apa yang sudah diteliti. Penelitian ini menggunakan metode survey. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survey.

Menurut Sugiyono (2013:11) “Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis

## **B. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, ditinjau dari tingkat ekplanasi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2012: 59) Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

## **C. Operasional Variabel**

Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari dua variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Komunikasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Berikut variabel-variabel dalam pengukuran penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Variabel Dependen**

Variabel Dependen (variabel terkait) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

### **b. Variabel Independen**

Variabel Independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terkait). Variabel independen dalam penelitian ini Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2).

**Tabel 3. 1**  
**Oprasional variabel**

No	X1	Definisi (X <sub>1</sub> )	Dimensi	Indikator	No. Butir	Instrumen	Skala
1	Lingkungan Kerja	<p>Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.</p> <p>(Sunyoto, 2013:43)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lingkungan Kerja Fisik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bangunan tempat kerja</li> <li>▪ Peralatan kerja yang memadai</li> <li>▪ Fasilitas</li> <li>▪ Tersedianya sarana angkutan</li> </ul>	<p>1,3</p> <p>4,5</p> <p>6</p> <p>7</p>	Kuesioner  Skala Likert 1-5	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lingkungan Kerja Non Fisik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hubungan rekan kerja setingkat</li> <li>▪ Hubungan atasan dengan karyawan</li> <li>▪ Kerjasama antar karyawan</li> </ul>	<p>8</p> <p>9</p> <p>10</p>		
Jumlah					10		

No	X2	Definisi (X2)	Dimensi	Indikator	No. Butir	Instrumen	Skala
2	Komunikasi	<p>“Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”</p> <p>Menurut Gerald R. Miller (Mulyana, 2013:68),</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pemahaman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informasi yang disampaikan mudah di mengerti</li> <li>▪ Pesan disampaikan secara cermat</li> <li>▪ Pesan mampu dipahami dengan tepat</li> </ul>	<p>1-3</p> <p>4-5</p> <p>6</p>	Kuesioner Skala Likert 1-5	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kesenangan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informasi yang menyenangkan kedua pihak</li> <li>▪ Perhatian atau interaksi dari pimpinan</li> </ul>	<p>7</p> <p>8</p>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengaruh pada sikap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komunikasikan bersikap positif sesuai dengan keinginan</li> </ul>	<p>9</p>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hubungan baik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Meningkatkan kadar hubungan interpersonal</li> </ul>	<p>10</p>		

Jumlah				10		

No	Y	Definisi (Y)	Dimensi	Indikator	No. Butir	Instrumen	Skala
3	Kinerja Karyawan	<p>Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>(Anwar Prabu Mangkunegara 2011:75)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kulalitas Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kemampuan keterampilan hasil kerja</li> </ul>	1-2	Kuesioner Skala Likert 1-5	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kuantitas kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Waktu dalam bekerja</li> <li>▪ Pencapaian target</li> </ul>	3-4 5-6		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kerjasama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fokus Jalinan kerja sama kekompakan</li> </ul>	7-8		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tanggung jawab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Berbicara Hasil kerja Mengambil keputusan</li> </ul>	9		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inisiatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ kemandirian</li> </ul>	10		
Jumlah					10		

## **D. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:80), “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”.

Berdasarkan uraian diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang, yang berjumlah 116 orang.

### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”.

Adapun kriteria sampel tersebut adalah :

1. Instansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.
2. Sampel penelitian adalah Karyawan yang bekerja di Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.

Sementara untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili dari jumlah populasi yang diteliti digunakan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2016:108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel yang digunakan

N = Jumlah populasi yang ada

e = Standar error (10%)

Selanjutnya berdasarkan jumlah populasi Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang memiliki karyawan sebanyak 116 orang, hal ini tidak memungkinkan untuk mengambil populasi sebanyak konsumen yang ada , maka kelayakan sampel yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

$$n = \frac{116}{116(0.10)^2 + 1}$$

$$= \frac{116}{2.16}$$

$$= 53,70 \text{ Responden}$$

Sehingga berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin, maka penulis memutuskan untuk mengambil sampel sebanyak 54 responden sebagai sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam kegiatan penelitian, karena dari data tersebut selanjutnya akan dilakukan pengujian sebagai hasil penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

### **1. Observasi**

Observasi dilakukan untuk mengamati fenomena yang sedang dijadikan sasaran. Sasaran yang diamati berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.

### **2. Kuesioner**

Kuesioner digunakan untuk memperoleh data tentang motivasi kerja, Gaya kepemimpinan , dan Kepuasan Kerja. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diungkap dengan menyebar atau memberikan angket kepada seluruh karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.

### **3. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang. Dokumentasi berupa catatan sejarah umum,daftar nama karyawan dan jabatan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden guna memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan. Kuesioner ini diberikan kepada pegawai atau karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang, kemudian peneliti berusaha memberikan penjelasan terlebih dahulu kepada responden sebelum mengisi kuesioner yang disebarkan. Serta peneliti menunggu hasil jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada responden sampai selesai. Untuk pengolahan data terlebih dahulu dilakukan tahapan sebagai berikut :

1. Editing

Kegiatan memeriksa kembali kebenaran data pada prediktor yang diperoleh atau dikumpulkan dengan bertujuan menghindari terjadinya kesalahan pengisian. Dalam hal ini data diperiksa agar disesuaikan dan memenuhi kriteria yang diinginkan oleh peneliti.

2. Coding

Memberikan tanda/symbol atau kode bagi tiap - tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kemudian dalam tiap kategori tersebut diberikan skor (scoring/nilai) yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan berdasarkan skala likert. Skala likert adalah sebuah ekstensi dari skala sematik. Perbedaan utamanya adalah pertama, skala ini

menggunakan lebih dari satu item pertanyaan, dimana beberapa pertanyaan digunakan untuk menjelaskan sebuah konstruk, lalu jawabannya dijumlahkan. Kedua, skala ini dikalibrasi dengan cara jawaban yang netral diberi kode“0” (Ferdinand, 2011: 221). Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dan data penelitian berbentuk ordinal.

**Tabel 3. 2**  
**Bobot Skala Likert**

<b>Alternatif</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

*Sumber : Sugiyono, 2010:133*

### 3. Tabulating

Pengelompokan atas dasar jawaban yang sama dengan cara yang diteliti dan teratur, kemudian dihitung dan dijumlah berapa banyak peristiwa.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang sudah ada kemudian mengolah dan menyajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan dibuat analisis agar dapat ditarik kesimpulan sebagai dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2010). Dalam membantu menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel

dependen. Penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS. Teknik analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan model regresi linier berganda.

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum, dan standar deviasi (Ghozali, 2010: 19). Statistik deskriptif biasanya digunakan untuk menggambarkan profil data sampel sebelum memanfaatkan teknik analisis statistik yang berfungsi untuk menguji hipotesis. Statistika deskriptif akan memberikan gambaran mengenai data penelitian berupa variabel-variabel penelitian.

### **2. Uji Coba Instrumen**

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

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung (correlation item total correlation) dengan nilai  $r$  table dengan ketentuan untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n - 2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun

apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011: 54).

#### **b. Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari Variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari ( $>0,70$ ) (Ghozali, 2011: 47 - 48).

### **3. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011:160 -164).

##### **a) Analisis Grafik**

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah

sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b) Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati - hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu, dianjurkan di samping

uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residualnya. Apabila  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ , maka distribusi tidak normal.

Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non - parametrik Kolmogorov - Smirnov (K-S). Distribusi residual dapat dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $sig > 0,05$ ).

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011:105- 106):

- a) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel – variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b) Menganalisis matrik korelasi variabel - variabel independen. Jika antar variabel independen pada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai

tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan dirgres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $< 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan bila berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan SRESID atau ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di - studentized. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain melalui Grafik Plot, ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui uji Glejser. Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Gujarati,2003). Hasil probabilitas signifikanya diatas tingkat kepercayaan 5%, dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### **4. Rancangan Pengujian Uji Hipotesis**

Rancangan uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Dalam lingkup penelitian ini yang diteliti adalah pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern terhadap nilai informasi pelaporan keuangan dengan menggunakan perhitungan statistik.

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien.

Sugiyono (2014:159) menyatakan mengenai hipotesis bahwa: “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.”

Langkah-langkah untuk melakukan pengujian hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinan.

#### **a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian secara parsial atau individu (Uji T) juga dengan tujuan untuk mengetahui apakah hubungan X dan Y signifikan atau tidak.

T hitung (analisis regresi linier sederhana) adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel.

T hitung (analisis regresi berganda) adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel.

Signifikansi adalah besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Jika pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 artinya peluang memperoleh kesalahan maksimal 5%; dengan kata lain, kita percaya bahwa 95% keputusan adalah benar.

Menurut Priyanto (2008:149), pengujian uji T berdasarkan signifikansi yaitu :

- a. Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. (Harris,2014)

#### **b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen), (kuncoro, 2011). (Irwan Septayuda,2016)

Uji f dengan menggunakan pendekatan *Analysis of variance(ANNOVA)* adalah untuk menguji hubungan regresi antara variabel terikat dengan satu/ lebih variabel bebas. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F adalah untuk menguji apakah variabel

bebas yang terdapat model regresi secara bersama-sama dapat / tidak dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat / untuk menguji keberartian koefesien regresi secara keseluruhan.

Analisis varian (ANOVA), yaitu uji koefesien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh terhadap beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini lebih tepat diterapkan pada regresi berganda (Priyatno, 2008:134).

Analisis Varian (ANOVA), merupakan uji koefesiensi regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen dan variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. (Priyatno,2008:146).

Menurut priyatno (2008:149), pengujian uji F berdasarkan signifikansi yaitu :

- a. Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. (Harris,2014)

### **c. Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji oleh karena itu untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda.

Moch.Nazir (2011:463) mendefinisikan analisis regresi ganda sebagai berikut: “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila

peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik turunkannya)".

Menurut Sugiyono (2012:192) persamaan regresi berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

**Y** = **Kinerja Karyawan**

**$\alpha$**  = **Koefisien Konstanta**

**$\beta_1$ -  $\beta_2$**  = **Koefisien Regresi Berganda**

**X1** = **Lingkungan Kerja**

**X2** = **Komunikasi**

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada di antara 0-5% maka hipotesis diterima.

Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka pengaruh yang dihasilkan adalah

positif (+) (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium).

#### d. Uji Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Untuk mengetahui berapa persen pengaruh/kontribusi variabel X terhadap variabel Y digunakan rumus Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut :

$$Kd = r_{yx}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

**Kd** = **Koefisien determinasi (Nilai Informasi Pelaporan Keuangan)**

**$r_{yx}$**  = **Koefisien korelasi ganda**

Koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil daripada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar.

Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner

yang tidak reliabel, teknik wawancara/ pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan.

Dengan demikian semakin besar nilai koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2010).

## **G. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **a. Tempat Penelitian**

Penelitian ini mengambil tempat di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota serang, beralamat Jalan Veteran No.3, Kotabaru, Kecamatan Serang, Kotabaru, Kec. Serang, Kota Serang, Banten 42112

### **b. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian yang di perlukan oleh penulis selama 1 bulan dari tanggal 05 Maret sampai dengan tanggal 05 April 2020.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Di Kota Serang**

Pos Indonesia merupakan badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang layanan pos. saat ini, bentuk badan usaa pos Indonesia, merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT POS INDONESIA (Persero). Bentuk usaha pos indonesia ini berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 5 tahun 1995. Peraturan pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero).

Pos Indonesia mempunyai jaringan yang sangat luas, yaitu kurang lebih 3.800 kantor pos di Indonesia, dan 3.726 diantaranya telah online. Sementara itu, jumlah titik layanannya (*point of sales*) mencapai 24.410 titik dalam bentuk kantor pos, agen pos , pos keliling kota/desa, postshop, dan lain-lain. Dengan adanya jaringan yang sangat luas ini, kantor pos merupakan media yang sangat strategis menjual dana tau mendistribudikan barang dan jasa.

Dengan berjalannya waktu, pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreativitasnya dalam pembangunan di bidang perposan yang

mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hamper 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia.

Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring pos Indonesia sudah memiliki 3.700 kantor pos online, serta dilengkapi elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid dan terintegrasi. Sistem kode pos diciptakan untuk mempermudah *processing* kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

## **2. VISI**

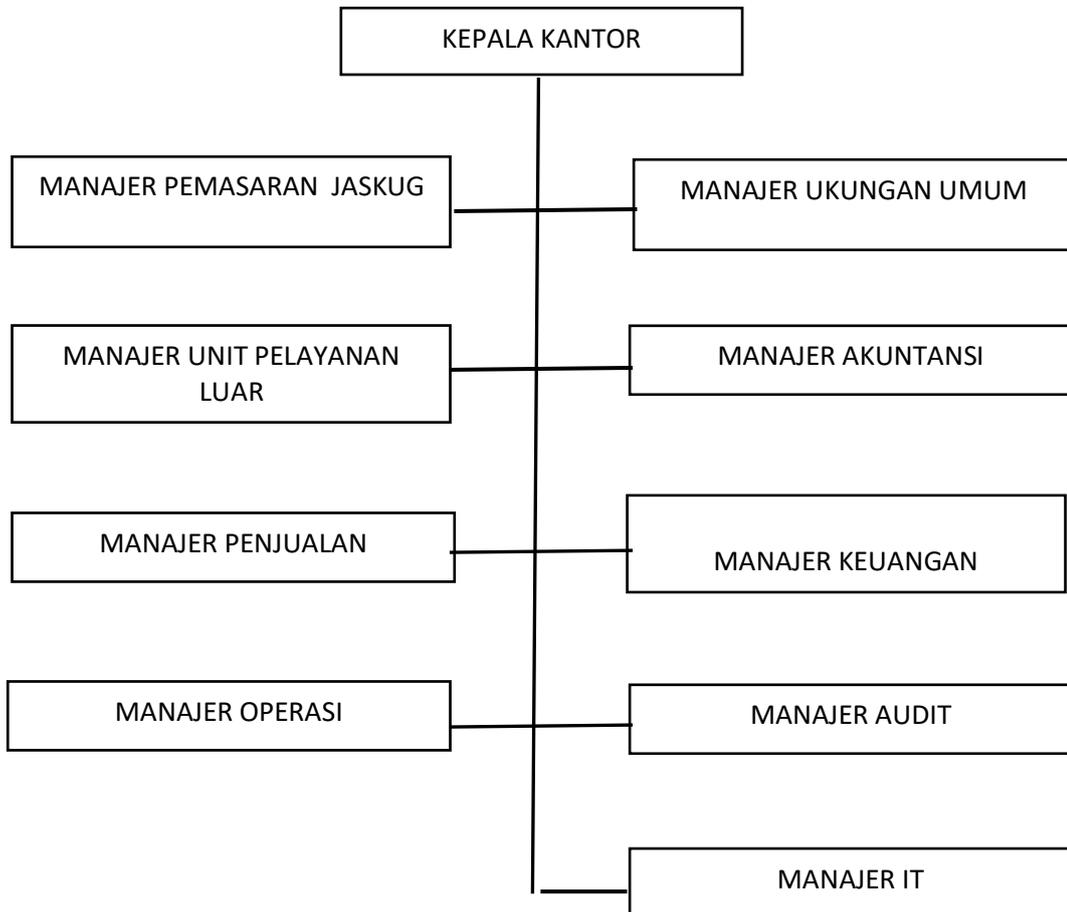
Menjadi Perusahaan Pos terpercaya

## **3. MISI**

- a. Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang sellu tepat waktu
- b. Berkomitmen kepada karyawn untuk memberikan iklim kerj yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi
- c. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh
- d. Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat
- e. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh kepentingan.

#### 4. Struktur Organisasi Dan Tugas Pokok Kantor Pos Serang

##### STRUKTUR ORGANISASI KANTOR POS SERANG



**Gambar 4. 1**  
**Struktur Organisasi**

1. Manajer Pemasaran Jaskug mempunyai tugas pokok untuk mengontrol jalannya aktivitas pelayan loket dan memeriksa neraca loket dari transaksi setiap harinya untuk diberikan kepada bagian akuntansi
2. Manajer Pengawasan Unit Pelayanan Luar mempunyai tugas pokok melaksanakan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh Kantor pos Cabang, MPS/PKD, Loker Ekstensi, CPM, unit pelayanan lainnya, pengelolaan dan pengembangan Agenpos serta titik layanan lainnya untuk mencapai tertib administrasi dan pembukuan akuntansi dengan tertib dan benar sesuai dengan ketentuan Perusahaan.
3. Manajer penjualan mempunyai tugas pokok mengelola dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan penjualan surat, paket dan jasa keuangan di kantor pos dan bertanggung jawab atas pencapaian target pendapatan surat dan paket yang telah ditetapkan perusahaan, serta melakukan pengelolaan pelanggan, akuisisi pelanggan penggarapan pasar untuk meningkatkan penjualan sehingga target dapat dicapai secara maksimal dengan biaya seefisien mungkin dan mengelola, melaksanakan serta mengendalikan administrasi penjualan, pengelolaan piutang pendapatan di Kantor Pos dan *account executive*.
4. Manajer Operasi mempunyai tugas pokok untuk mengurus sistem untuk mengawasi proses antaran kiriman paket dan bertanggung jawab untuk mengelola dan merencanakan sistem operasi khusus untuk perusahaan agar mampu mencapai tujuan bersama dengan memberikan manfaat maksimal organisasi dengan biaya yang seminimal mungkin.

5. Manajer Dukungan Umum Mempunyai tugas pokok mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan sumber daya manusia, kesekretariatan dan kegiatan umum lainnya untuk mendukung pelaksanaan operasional perusahaan.
6. Manajer Akuntansi mempunyai tugas pokok mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan pengelolaan Akuntansi di UPT agar tercapai pembukuan akuntansi yang tertib dan benar sesuai dengan ketentuan perusahaan.
7. Manajer Keuangan dan BPM mempunyai tugas pokok melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan keuangan dan bendapros, prangko, benda filateli, benda materai, dan benda pihak ketiga lainnya.
8. Manajer Audit mempunyai tugas pokok melaksanakan pemeriksaan secara rutin dan berkala terhadap pelaksanaan pekerjaan pada setiap bagian di Kantor Pos berdasarkan pedoman pemeriksaan periodic yang berlaku dan melakukan pengukuran standar mutu.
9. Manajer IT mempunyai tugas pokok mengorganisasikan dan mengendalikan aplikasi teknologi untuk mendukung kelancaran dan pelaksanaan operasional di kantor pos dan kantor pos inbond teknologi sesuai yang ditetapkan perusahaan.

## **B. Uji Statistik Deskriptif**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, penulis mengajukan seperangkat kuesioner kepada responden yang berjumlah 54 orang. Kuesioner tersebut kemudian diteliti dengan

menggunakan metode IBM SPSS 20. Kuesioner yang diajukan terdiri dari beberapa jumlah pernyataan-pernyataan yang mewakili tiga variabel sesuai dengan jumlah yang ada. Ketiga instrument penelitian yang berbentuk kuesioner ini adalah tentang lingkungan, komunikasi dan kinerja karyawan.

Ketiga instrument tersebut menggunakan skala likert untuk setiap item pernyataan yang diajukan mempunyai skala jawaban 1,2,3,4, dan 5. Untuk setiap item, skor tertinggi adalah 5 yaitu jawaban sangat setuju sedangkan skor terendah adalah 1 yaitu jawaban sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan tingkat partisipasi responden sangat tinggi terhadap penelitian ini, yaitu sekitar 100%.

### 1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini menggunakan 1 buah item sebagai data responden. Data responden tersebut adalah jenis kelamin.

**Tabel 4. 1**  
**Hasil penyebaran kuesioner berdasarkan jenis kelamin**

No	Kategori	Jumlah	persentase
1.	Laki-Laki	27	50%
2.	Perempuan	27	50%
<b>Jumlah</b>		54	<b>100%</b>

*Sumber: Data Output IBM SPSS20, 2020*

## 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a) Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur. Biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap sekor butir instrumen dengan skor total. Untuk mengetahui hasil dari setiap butir instrumen variabel Lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment, dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel untuk tingkat kesalahan 5% dengan  $n-2 = 52$  diperoleh  $r$  tabel = 0,279. Hasil pengujian validitas masing – masing variabel menggunakan SPSS adalah sebagai berikut.

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>rhitung</b>	<b>rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,722	0,279	<b>Valid</b>
X1.2	0,717	0,279	<b>Valid</b>
X1.3	0,717	0,279	<b>Valid</b>
X1.4	0,565	0,279	<b>Valid</b>
X1. 5	0,567	0,279	<b>Valid</b>
X1. 6	0,717	0,279	<b>Valid</b>
X1. 7	0,519	0,279	<b>Valid</b>
X1. 8	0,735	0,279	<b>Valid</b>
X1. 9	0,772	0,279	<b>Valid</b>

X1. 10	0,738	0,279	<b>Valid</b>
--------	-------	-------	--------------

*Sumber: Data Output IBM SPSS20, 2020*

- a. Berdasarkan tabel 4.3 uji validitas variabel Lingkungan (X1) untuk 10 pernyataan di peroleh nilai pearson correlation ( r hitung) > r tabel 0,279. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan variabel Lingkungan adalah valid.

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>rhitung</b>	<b>rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,453	0,279	<b>Valid</b>
X2.2	0,512	0,279	<b>Valid</b>
X2.3	0,593	0,279	<b>Valid</b>
X2.4	0,705	0,279	<b>Valid</b>
X2. 5	0,988	0,279	<b>Valid</b>
X2. 6	0,686	0,279	<b>Valid</b>
X2. 7	0,774	0,279	<b>Valid</b>
X2. 8	0,798	0,279	<b>Valid</b>
X2. 9	0,801	0,279	<b>Valid</b>
X2. 10	0,654	0,279	<b>Valid</b>

*Sumber: Data Output IBM SPSS20, 2020*

- b. Berdasarkan tabel 4. uji validitas variabel Komunikasi (X2) untuk 10 pernyataan di peroleh nilai pearson correlation ( r hitung) > r tabel 0,279. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan variabel Lingkungan adalah valid.

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>rhitung</b>	<b>rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,834	0,279	<b>Valid</b>
Y.2	0,629	0,279	<b>Valid</b>
Y.3	0,839	0,279	<b>Valid</b>
Y.4	0,616	0,279	<b>Valid</b>
Y. 5	0,676	0,279	<b>Valid</b>
Y. 6	0,753	0,279	<b>Valid</b>
Y. 7	0,751	0,279	<b>Valid</b>
Y. 8	0,825	0,279	<b>Valid</b>
Y. 9	0,765	0,279	<b>Valid</b>
Y. 10	0,839	0,279	<b>Valid</b>

*Sumber: Data Output IBM SPSS20, 2020*

- c. Berdasarkan tabel 4. uji validitas variabel Kinerja (Y) untuk 10 pernyataan di peroleh nilai pearson correlation ( r hitung) > r tabel 0,279. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan variabel Lingkungan adalah valid.

## b) Uji Reliabilitas

Uji reabilitas di gunakan untuk menunjukan bahwa instrument yang di gunakan memiliki konsisten dalam hasil pengukuran. Adapun hasil output pengujian reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y), Lingkungan (X1), dan Komunikasi (X2) menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Reabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keputusan</b>
Lingkungan (X1)	0,873	<b>Reliabel</b>
Komunikasi (X2)	0,860	<b>Reliabel</b>
Kinerja karyawan (Y)	0,915	<b>Reliabel</b>

*Sumber: Data Output IBM SPSS20, 2020*

Tabel di atas menunjukan bahwa variabel Lingkungan (X1), Komunikasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y) Mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dinyatakan bahwa keseluruhan variabel reliabel.

## C. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non - parametrik Kolmogorov - Smirnov (K-S). Distribusi residual dapat dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ). Hasil lengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	5.18708293
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.988
Asymp. Sig. (2-tailed)		.283

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

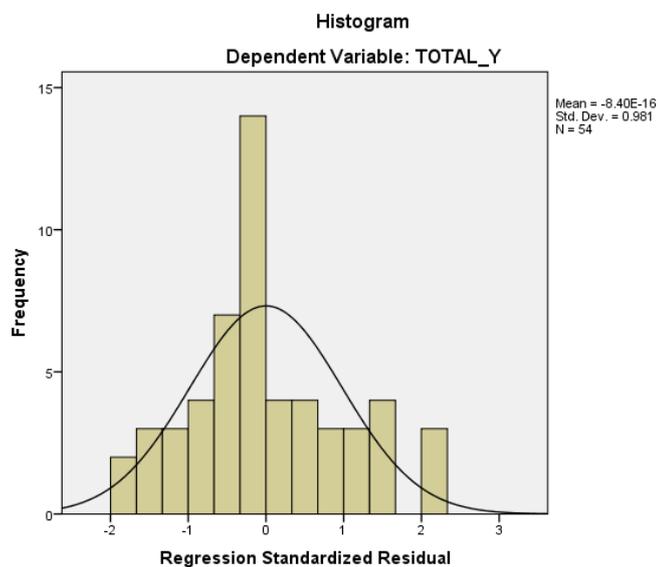
*Sumber: Data Output IBM SPSS20, 2020*

Dari hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan hasil signifikansi uji normalitas sebesar 0,283 . Dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah berdistribusi normal.

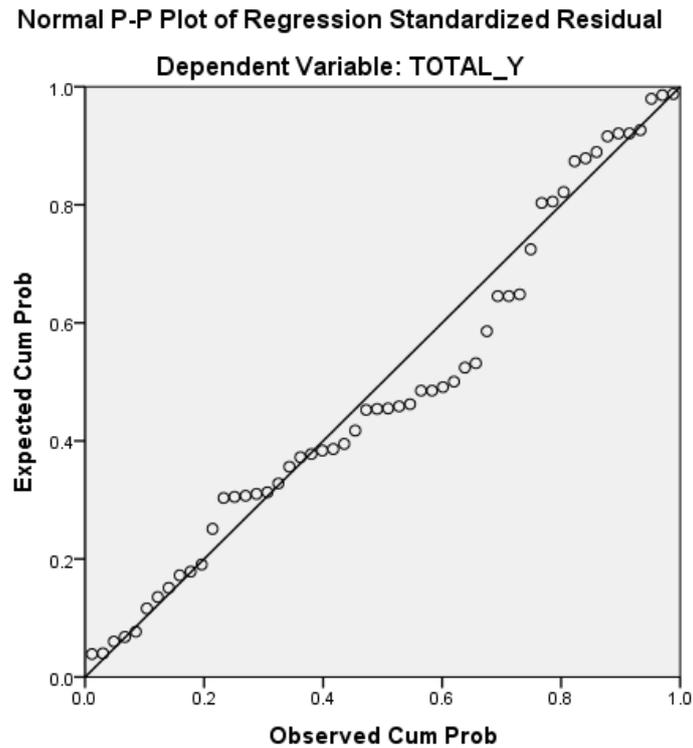
a. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Hasil lengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



*Sumber: Data Output IBM SPSS20, 2020*

**Gambar 4. 2**  
**Gambar histogram dan P-Plot**



*Sumber: Data Output IBM SPSS20, 2020*

**Gambar 4. 3**  
**P-Plot Regression**

Melihat grafik histogram dan normal plot diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal.

#### **b. Uji Multikolineritas**

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen) . berikut adalah hasil perhitungan uji multikolineritas dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut :

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.113	5.687		1.603	.115		
	TOTAL_X1	.367	.153	.318	2.408	.020	.741	1.349
	TOTAL_X2	.411	.153	.355	2.686	.010	.741	1.349

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

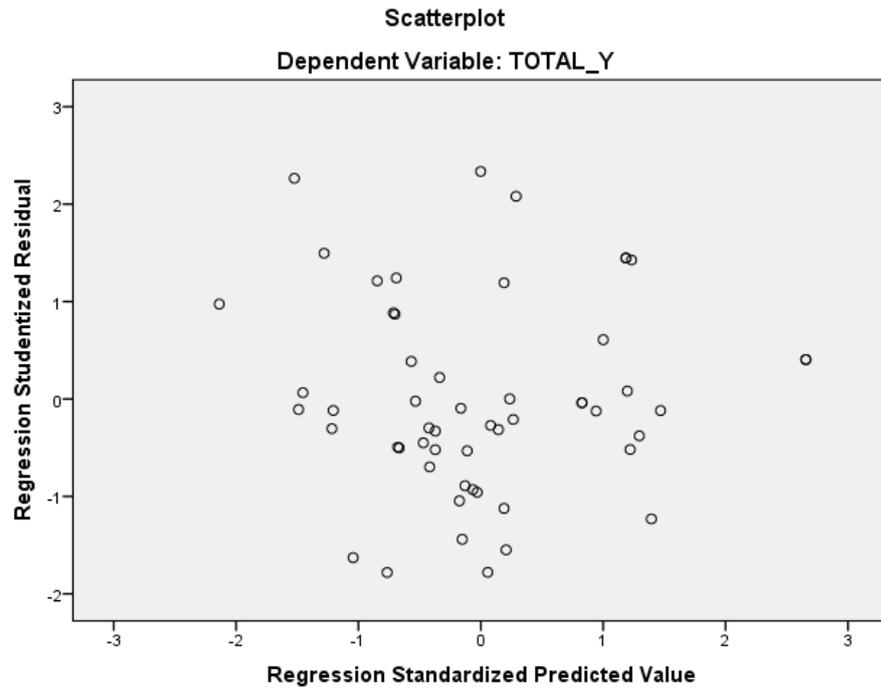
*Sumber: Data Output IBM SPSS20, 2020*

Dari hasil yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai *tolerance* X1 dan X2 adalah 0,741. Dengan begitu dapat diartikan bahwa variabel bebas dari multikolinearitas.

Diketahui pula bahwa nilai VIF untuk varibel X1 dan X2 adalah 1,349 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini bebas dari multikolineartias

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan variabel dari residual yang satu dengan residual yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan dalam metode ini yaitu:



*Sumber: Data Output IBM SPSS20, 2020*

#### **Gambar 4. 4** **Hasil uji Heteroskedastisitas**

Gambar scatter plot memiliki pola yang tidak jelas, serta titik menyebar diatas, dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel Lingkungan kerja dan Komunikasi.

## 2. Rancangan Pengujian Uji Hipotesis

### A. Uji Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk parsial (sendiri-sendiri) dalam arti menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut adalah tabel penjelasan Uji T :

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.113	5.687		1.603	.115		
	TOTAL_X1	.367	.153	.318	2.408	.020	.741	1.349
	TOTAL_X2	.411	.153	.355	2.686	.010	.741	1.349

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

*Sumber: Data Output IBM SPSS20, 2020*

### 1. Pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji statistik diatas, maka diperoleh Thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,408 dengan df (*Degree Of Freedom*) =  $n-k$  ( $54-2$ ) = 52 yaitu sebesar 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $T_{hitung} >$  dari  $T_{tabel}$  ( $2,408 > 2,007$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,020 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Serang. Dilihat

dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan semakin meningkat kinerja karyawan.

## 2. Pengujian hipotesis variabel Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji statistik diatas, maka diperoleh Thitung untuk variabel Komunikasi sebesar 2,686 dengan df (*Degree Of Freedom*) =  $n-k$  ( $54-2$ ) = 52 yaitu sebesar 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Thitung > dari Ttabel ( $2,686 > 2,007$ ) dan signifikansi < 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Serang. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik Komunikasi akan semakin meningkat kinerja karyawan.

### B. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel Independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Dependen.

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji F**

S

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739.324	2	369.662	13.221	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1426.009	51	27.961		
	Total	2165.333	53			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

sumber: Data Output IBM SPSS20, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung = 13,221 dengan taraf nyata sebesar 5%, nilai derajat bebas untuk pembilang:

- 1) Df1 = (k-1) adalah 3-1= 2,
- 2) Df2 = (n-k) adalah 54-3= 51

Maka nilai Ftabel= 3,18

Berdasarkan uji statistik nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan Fhitung  $13,221 > 3,18$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Serang.

### C. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. hasil pengujian koefisien Determinasi melalui SPSS 20 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4. 10**  
**Hasil uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 <sup>a</sup>	.341	.316	5.288

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

*Sumber : Data yang diolah oleh SPSS 20*

Berdasarkan hasil output SPSS 20 diatas Model Sumary diperoleh R Square sebesar 0,341 jadi sebanyak 34,1% kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi, sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

#### **D. Uji Koefisien Determinasi Parsial**

Analisis determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa presentase pengaruh variabel X1,X2 terhadap variabel Y secara parsial. Rumus menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

**Ket :**

B = koefisien beta (nilai b1,b2)

Zero order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

**Tabel 4.11**

#### **Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Correlations			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9.113	5.687		1.603	.115			
	TOTAL_X1	.367	.153	.318	2.408	.020	.498	.320	.274
	TOTAL_X2	.411	.153	.355	2.686	.010	.516	.352	.305

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

*Sumber : Data yang diolah oleh SPSS 20*

a) **Determinasi Parsial Lingkungan Kerja (X1) terhadap (Y)**

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

$$Kd = 0.318 \times 0.498 \times 100\%$$

$$Kd = 15.8\%$$

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa besar pengaruhnya lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 15,8%

b) **Determinasi parsial Komunikasi (X2) terhadap kinerja (Y)**

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

$$Kd = 0.355 \times 0.516 \times 100\%$$

$$Kd = 18.3\%$$

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa besar pengaruhnya Komunikasi (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 18.3%

**E. Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, yang mana dilihat dari hasil pengolahan data yang terkait dengan judul dan hipotesis penelitian, maka dalam penelitian ini ada beberapa hal yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji statistik diatas, maka diperoleh Thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,408 dengan df (*Degree*

*Of Freedom*) =  $n-k$  ( $54-2$ ) = 52 yaitu sebesar 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $T_{hitung} >$  dari  $T_{tabel}$  ( $2,408 > 2,007$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,20 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Serang. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan semakin meningkat kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara parsial bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji statistik diatas, maka diperoleh  $T_{hitung}$  untuk variabel Komunikasi sebesar 2,686 dengan  $df$  (*Degree Of Freedom*) =  $n-k$  ( $54-2$ ) = 52 yaitu sebesar 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $T_{hitung} >$  dari  $T_{tabel}$  ( $2,686 > 2,007$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,10 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Serang. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik Komunikasi akan semakin meningkat kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara simultan bahwa variabel Lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji statistik nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 13,221 > 3,18$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Serang.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS (Persero) Kantor Pos Kota Serang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,408 dengan t tabel sebesar 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,408 > 2,007$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,20 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Serang.
2. Variabel Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). nilai t hitung untuk variabel Komunikasi (X2) sebesar 2,686 dengan t tabel yaitu sebesar 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,686 > 2,007$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,10 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X2)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Serang.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji statistik nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan Fhitung  $13,221 > 3,18$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Serang. Sedangkan Koefesien determinasi Variabel lingkungan kerja dan komunikasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebanyak 34,1%, sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

## **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan oleh penulis ditujukan untuk perusahaan sebagai hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Peralatan kantor di PT Pos Indonesia harus ditingkatkan baik secara kualitas dan kuantitasnya, diusahakan yang berbasis teknologi terbaru.
2. Pimpinan harus terus meningkatkan hubungan atau jalinan komunikasi diantara semua karyawan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat melakukan tugas dengan tepat waktu, bisa dilakukan dengan cara memberika *reaward* dan *punishment* agar karyawan

termotivasi. Dan harus menerapkan target kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku :**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung. Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Al Hamidi, Edi Muhammad Abduh, 2019. *Intisari prilaku keorganisasian*. Banten: Desanta Muliavisitama.
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Hermawan, Agus. 2012. *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta. Erlangga.
- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono, 2006. *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonmi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Syahrums, S. 2012. *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media
- Sudaryo Yoyo, et al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

**Jurnal :**

Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E., M.Si. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Variabel Pada PT. Trio Corporate Plastic AGORA Vol. 5, No. 3,

Apfia Ferawati 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. AGORA Vol. 5, No.1

Biller Panjaitan. 2016. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. Fakultas Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Sangga Buana. Telepon. +06227275489. Fax.+6227202841 Jl.PHH.Mustopa No.68. Bandung. Jawa Barat.Indonesia. biller.pandjaitan@usbypkp.ac.id

Hidayat, Cynthia Novita. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Jurnal AGORA. Vol. 3 No. 2, 2015

Jaka Gumelar Pratama, Sudarsih, Nyoman Gede Krishnabudi. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fajar Elektronik Jember Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ) Jln. Kalimantan 37, Jember 68121 E-mail: jakapratama74@gmail.com

Julita, 2013. Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Jasa marga (persero) tbk cabang belmera medan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara e-mail :1julita@umsu.ac.id

Zeinandra Immanuel Kurniawan, Hanjaya Siaputra, S.E, M.A, 2013. Analisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di room division hotel "x" surabaya Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra Email: Zei\_13addict@yahoo.com Email: tjunhan@peter.petra.ac.id

## **LAMPIRAN**

### **KUESIONER LINGKUNGAN KERJA (Variabel X1)**

---

---

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
2	Kebersihan ditempat kerja membuat saya nyaman.					
3	Bangunan tempat kerja memiliki ventilasi udara yang baik					
4	Jumlah peralatan kantor/ ATK ditempat kerja mencukupi					
5	Tersedianya tempat beristirahat di tempat kerja					
6	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
7	Tersedianya transportasi umum ditempat kerja					
8	Hubungan atau komunikasi dengan rekan rekan kerja yang terjaga akan mengantisipasi kesalahan dalam bekerja					
9	Para karyawan mendapat perlakuan secara adil dari atasan					
10	Kerjasama tim solid sangat membantu untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan					

### **KUESIONER KOMUNIKASI (Variabel X2)**

---

---

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Komunikasi antar bagian dalam lingkup kantor terjalin dengan baik					
2	Komunikasi antar atasan dan bawahan selalu terbuka					
3	Masukan atau ide dari sesama rekan kerja diterima dengan baik					
4	Penyampaian pesan antar bagian disampaikan dengan cermat					
5	Penyampaian pesan melalui digital maupun non digital berjalan dengan baik					
6	Penyampaian pesan mudah dimengerti dan dipahami dengan cepat					
7	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun pada atasan					
8	Atasan dan pegawai menjalin komunikasi dengan baik					
9	Komunikasi antar pegawai selalu positif sesuai dengan keinginan					
10	Atasan memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan					

### **KUESIONER KINERJA (Variabel Y)**

---

---

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu lalu					
2	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang efektif sehingga tidak banyak memakan waktu.					
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
6	Hasil pekerjaan saya selalu dinilai bagus					
7	Kesempatan untuk berdiskusi dan bekerjasama dengan rekan kerja dalam hal pekerjaan					
8	Selalu membangun hubungan baik dengan sesame rekan kerja agar dapat bekerja sama dengan baik					
9	Saya selalu berusaha melakukan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					
10	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.					

## LAMPIRAN- HASIL KUESIONER

### HASIL KUESIONER VARIABEL X1 (LINGKUNGAN KERJA)

Lingkungan kerja									
Pert_1	Pert_2	Pert_3	Pert_4	Pert_5	Pert_6	Pert_7	Pert_8	Pert_9	Pert_10
2	3	3	3	4	3	4	3	2	2
4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	3	3	3	4	3	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	3	5	4	3
5	5	5	5	4	5	3	4	5	3
4	4	4	4	3	4	5	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
3	5	5	5	3	5	3	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	2	4	4
4	4	4	3	2	4	4	2	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
3	2	2	4	3	2	4	3	3	2
3	3	3	3	4	3	4	2	3	3

4	5	5	3	4	5	5	4	4	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
5	4	4	4	3	4	3	4	5	4
2	3	3	4	3	3	2	3	2	2
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	3	2	2
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
3	5	5	3	4	5	5	4	3	2
3	3	3	3	4	3	4	2	3	3
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
3	4	4	4	5	4	4	3	3	3
5	3	3	3	3	3	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
3	4	4	3	2	4	3	2	3	3
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
2	5	5	3	3	5	3	2	2	3
4	4	4	3	4	4	3	5	4	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5

### HASIL KUESIONER VARIABEL X2 (KOMUNIKASI)

Komunikasi									
Pert_1	Pert_2	Pert_3	Pert_4	Pert_5	Pert_6	Pert_7	Pert_8	Pert_9	Pert_10
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	2	3	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
4	4	4	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	3
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	5	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	3	3
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
4	5	4	4	4	4	5	3	3	2
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
4	3	4	3	4	3	4	2	3	2
4	4	3	4	3	4	3	4	5	5
4	4	3	3	4	3	3	2	3	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	3	3	2	2	3	3	3	4

4	3	2	3	3	2	2	3	2	3
4	3	2	2	2	5	4	4	5	4
4	4	3	3	2	2	3	4	3	2
4	4	4	3	3	4	2	3	2	5
4	4	3	3	3	2	2	2	2	3
4	3	4	3	3	3	3	2	2	2
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	3	3	3	3	4	5	5
4	3	3	4	3	2	2	2	2	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
4	4	3	4	3	4	4	3	5	5
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
4	4	4	3	3	3	4	5	5	5
4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
4	4	3	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	3	4	2	4	3
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
4	2	3	3	3	4	3	3	3	3
4	5	4	4	4	5	3	3	4	2
4	4	3	3	3	3	3	3	4	5
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	5	5	4	3	3	2	2	2	2
4	4	4	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4

**HASIL KUESIONER VARIABEL (KINERJA KARYAWAN)**

Kinerja karyawan									
Pert_1	Pert_2	Pert_3	Pert_4	Pert_5	Pert_6	Pert_7	Pert_8	Pert_9	Pert_10
5	4	3	4	5	5	4	5	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	4	5	5	4	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	3	4	3	3	5	5	5
4	5	4	3	5	5	4	4	5	4
4	3	4	5	5	4	3	4	5	4
5	4	5	5	3	4	5	5	4	5
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	4	3	5	5	5	5
4	4	2	4	3	4	3	4	3	2
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
4	4	3	4	3	5	5	4	3	3
4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
3	5	3	3	4	3	4	3	4	3
4	3	3	3	4	2	3	4	3	3
4	3	4	3	4	2	4	4	3	4
4	5	3	4	3	4	3	4	2	3
4	4	3	3	3	4	3	4	2	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3



## LAMPIRAN- UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

### Output Validitas Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.251	.251	.302*	.280*	.251	.390**	.545**	1.000**	.731**	.772**
	Sig. (2-tailed)		.067	.067	.027	.040	.067	.004	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	.251	1	1.000**	.370**	.391**	1.000**	.184	.411**	.251	.303*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.067		.000	.006	.003	.000	.184	.002	.067	.026	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	.251	1.000**	1	.370**	.391**	1.000**	.184	.411**	.251	.303*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.067	.000		.006	.003	.000	.184	.002	.067	.026	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	.302*	.370**	.370**	1	.312*	.370**	.184	.400**	.302*	.361**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.027	.006	.006		.022	.006	.183	.003	.027	.007	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson Correlation	.280*	.391**	.391**	.312*	1	.391**	.397**	.417**	.280*	.152	.567**
	Sig. (2-tailed)	.040	.003	.003	.022		.003	.003	.002	.040	.273	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.6	Pearson Correlation	.251	1.000**	1.000**	.370**	.391**	1	.184	.411**	.251	.303*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.067	.000	.000	.006	.003		.184	.002	.067	.026	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.7	Pearson Correlation	.390**	.184	.184	.184	.397**	.184	1	.231	.390**	.392**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.004	.184	.184	.183	.003	.184		.093	.004	.003	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.8	Pearson Correlation	.545**	.411**	.411**	.400**	.417**	.411**	.231	1	.545**	.535**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.003	.002	.002	.093		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.9	Pearson Correlation	1.000**	.251	.251	.302*	.280*	.251	.390**	.545**	1	.731**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.067	.067	.027	.040	.067	.004	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.10	Pearson Correlation	.731**	.303*	.303*	.361**	.152	.303*	.392**	.535**	.731**	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.026	.007	.273	.026	.003	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.772**	.717**	.717**	.565**	.567**	.717**	.519**	.735**	.772**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Output Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

## Output Validitas Komunikasi (X2)

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.294	.419**	.374**	.278	.332	.287	.272	.232	.259	.453**
	Sig. (2-tailed)		.031	.002	.005	.042	.014	.035	.046	.091	.059	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	.294	1	.461**	.441**	.333	.223	.308	.251	.257	.171	.512**
	Sig. (2-tailed)	.031		.000	.001	.014	.106	.023	.067	.061	.217	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	.419**	.461**	1	.553**	.491**	.356**	.361**	.295	.288	.154	.593**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.008	.007	.030	.035	.266	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.4	Pearson Correlation	.374**	.441**	.553**	1	.615**	.360**	.408**	.482**	.372**	.341	.705**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000		.000	.007	.002	.000	.006	.012	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.5	Pearson Correlation	.278	.333	.491**	.615**	1	.424**	.607**	.350	.364**	.202	.688**
	Sig. (2-tailed)	.042	.014	.000	.000		.001	.000	.009	.007	.143	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.6	Pearson Correlation	.332	.223	.356**	.360**	.424**	1	.542**	.486**	.489**	.358**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.014	.106	.008	.007	.001		.000	.000	.000	.008	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.7	Pearson Correlation	.287	.308	.361**	.408**	.607**	.542**	1	.599**	.635**	.303	.774**
	Sig. (2-tailed)	.035	.023	.007	.002	.000	.000		.000	.000	.026	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.8	Pearson Correlation	.272	.251	.295	.482**	.350	.486**	.599**	1	.718**	.635**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.046	.067	.030	.000	.009	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.9	Pearson Correlation	.232	.257	.288	.372**	.364**	.489**	.635**	.718**	1	.684**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.091	.061	.035	.006	.007	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.10	Pearson Correlation	.259	.171	.154	.341	.202	.358**	.303	.635**	.684**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.059	.217	.266	.012	.143	.008	.026	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.453**	.512**	.593**	.705**	.688**	.686**	.774**	.798**	.801**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Output Reliabilitas Komunikasi (X)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

## Output Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.396**	.618**	.494**	.435**	.601**	.587**	.985**	.581**	.618**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.2	Pearson Correlation	.396**	1	.354**	.479**	.388**	.659**	.540**	.363**	.247	.354**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.003		.009	.000	.004	.000	.000	.007	.072	.009	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.3	Pearson Correlation	.618**	.354**	1	.403**	.524**	.438**	.508**	.641**	.736**	1.000**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.4	Pearson Correlation	.494**	.479**	.403**	1	.338	.385**	.406**	.460**	.308	.403**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.012	.004	.002	.000	.024	.003	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.5	Pearson Correlation	.435**	.388**	.524**	.338	1	.549**	.394**	.429**	.580**	.524**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.012		.000	.003	.001	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.6	Pearson Correlation	.601**	.659**	.438**	.385**	.549**	1	.652**	.571**	.400**	.438**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.000		.000	.000	.003	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.7	Pearson Correlation	.587**	.540**	.508**	.406**	.394**	.652**	1	.548**	.531**	.508**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.003	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.8	Pearson Correlation	.985**	.363**	.641**	.460**	.429**	.571**	.548**	1	.604**	.641**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.9	Pearson Correlation	.581**	.247	.736**	.308	.580**	.400**	.531**	.604**	1	.736**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.072	.000	.024	.000	.003	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.10	Pearson Correlation	.618**	.354**	1.000**	.403**	.524**	.438**	.508**	.641**	.736**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.834**	.629**	.839**	.616**	.676**	.753**	.751**	.825**	.765**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Output Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

## LAMPIRAN – UJI ASUMSI KLASIK

### Output Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.18708293
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.988
Asymp. Sig. (2-tailed)		.283

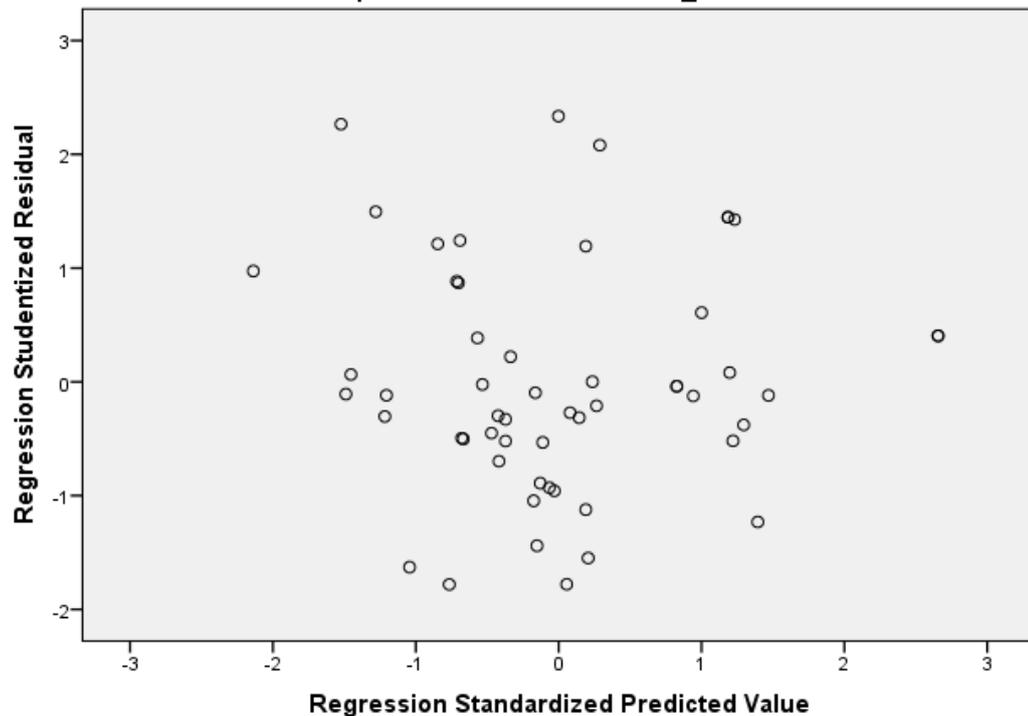
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Output Uji Heteroskedastisitas

#### Scatterplot

Dependent Variable: TOTAL\_Y



## Output Uji Multikolenineritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.113	5.687		1.603	.115		
	TOTAL_X1	.367	.153	.318	2.408	.020	.741	1.349
	TOTAL_X2	.411	.153	.355	2.686	.010	.741	1.349

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## LAMPIRAN – UJI HIPOTESIS

### Output Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.113	5.687		1.603	.115		
	TOTAL_X1	.367	.153	.318	2.408	.020	.741	1.349
	TOTAL_X2	.411	.153	.355	2.686	.010	.741	1.349

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

### Output Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739.324	2	369.662	13.221	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1426.009	51	27.961		
	Total	2165.333	53			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

### Output Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 <sup>a</sup>	.341	.316	5.288

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI ATAU TUGAS AKHIR

Konsentrasi: MSDM

Perihal : Pengajuan Judul Skripsi atau Tugas Akhir  
Kepada : Yth. Ketua Program Studi Manajemen  
di tempat

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dika Sulaeman S  
NIM : 0433081617141  
Alamat : Pejaten Mas Estate Blok C14 No.5, Kramatwatu  
No. HP : 085212604303/ 089665117224  
IPK : \_\_\_\_\_ / SKS : \_\_\_\_\_ / Sisa SKS : \_\_\_\_\_  
Program Studi : \_\_\_\_\_ / Jenjang Pendidikan : \_\_\_\_\_

Mengajukan Judul Skripsi atau Tugas Akhir pada semester: 8 Tahun Akademik 2010/2020 sebagai bahan pertimbangan, kami lampirkan fotokopi transkrip nilai sementara dan draft proposal skripsi/tugas akhir, dengan judul:

1. Pengaruh Pengembangan SDM dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS INDONESIA Di Serang
2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS INDONESIA Di Serang
3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pada PT POS INDONESIA Di Serang

Demikian surat pengajuan ini kami buat untuk mendapatkan Persetujuan Judul Skripsi/Tugas Akhir dan mendapatkan Dosen Pembimbing

Catatan  
Semua berkas dimasukkan satu map berwarna

1. Hijau untuk Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
2. Kuning untuk Konsentrasi Manajemen Keuangan (MKeu)

Serang, 25 Februari 2020  
Hormat kami,

(Dika Sulaeman S)

Nomor : 007/PRD&AK.1.3.9/STIE-PG/1/2020  
Lampiran : -  
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Assalamualaikum Wr. Wb.,  
Saya yang bertanda tangan dibawah ini atas nama Ketua Program Studi S1 Manajemen,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prima Graha Serang, menerangkan bahwa mahasiswa/i  
di bawah ini

Nama Lengkap : DIKA SULAEMAN SARI  
NIM : 0433081617141  
Program Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM

Dibawah bimbingan dosen pembimbing skripsi.

**Pembimbing I Achmad Rozi, SE., MM**

**Pembimbing II Rahmat Gunawan, SE., MM**

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.  
Wassalamualaikum Wr. Wb.

Serang, 17 Januari 2020  
Ketua Program Studi  
STIE Prima Graha,



**Rezty Arizta Putri, SAB., MM**  
NIDN: 0423039004

Tembusan disampaikan kepada:

1. Yth. Ketua STIE Prima Graha.
2. Yth. Wakil Ketua I Bidang Akademik,
3. Yth. Wakil Ketua II Bidang Non Akademik,
4. Yang Bersangkutan.
5. Arsip



Nomor : 003/PRD& AK.1.2/STIE-PG/III/2020  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Observasi/ Pengumpulan data  
Dalam rangka penyusunan Skripsi

Kepada Yth,  
Kepala Bagian MSDM PT. Pos Indonesia (Persero)  
Di  
Tempat

Dipermaklumkan dengan hormat, bahwa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prima Graha, dengan ini mengajukan permohonan untuk dapat kiranya menerima mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :

Nama : Dika Sulaeman S  
Program Studi : S1 Manajemen  
NIM : 0433081617141  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jenjang : S1 ( Strata satu)

Untuk melaksanakan penelitian skripsi di instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.  
Dengan judul :

***"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (Persero) Kantor Pos di Kota Serang"***

Pelaksanaan penelitian skripsi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prima Graha disesuaikan dengan jadwal yang ditentukan oleh instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Serang, 02 Maret 2020  
Ketua Program Studi S1 Manajemen,  
STIE Prima Graha



**Rezy Arieta Putri, S.Ab., MM**  
NIDN. 0423039004

Tembusan :

1. Yth. Ketua YPPG Serang;
2. Yth. Ketua;
3. Yth. Wakil Ketua I,II,III;
4. Arsip.



**POS INDONESIA**

No : 260 /Umum-Sg/11/B/0320  
Lamp : -  
Penhal : Ijin Penelitian

Kepada:  
Ka.Prodi S1 Manajemen  
STIE Prima Graha  
Serang

Menunjuk Saudara nomor 003/PRD&K.1.2/STIE-PG/III/2020 tanggal 2 Maret 2020 perihal permohonan Penelitian dalam rangka tugas akhir /skripsi bagi mahasiswa/i, maka kami memberikan ijin kepada :

No	Nama	Nim	Fakultas	Tanggal Penelitian
1	Dika Sulaeman S	0433081617141	Manajemen	5 Maret s/d 4 April 2020

Untuk Penelitian di Kantor Pos Serang 42100 , dan selama menjalani penelitian wajib mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Serang, 4 Maret 2020

An Kepala Kantor  
Manajer Dukungan Umum }



*Dede Kusnadi*  
Nippos : 967303953



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PRIMA GRAHA  
PERPUSTAKAAN**

Jl. Trip Jamakari Blok A1 No. 1A Komplek Gra Gemilang Sakti Ciranjang 42111  
Serang – Banten No. Telp/Fax : (0254) 216 217 website: [www.primagraha.ac.id](http://www.primagraha.ac.id)

**KETERANGAN SERAH TERIMA SUMBANGAN BUKU**

Nomor: 042/PK.1/STIE-PG/VI/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini atas nama Kepala UPT Perpustakaan dan Arsip Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prima Graha, dengan ini:

**MENERANGKAN**

Nama : Dika Sulaeman Satri  
NPM : 0433081617141  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Reguler : 2 (Dua)  
Semester : VIII (Delapan)

Telah menyerahkan bahan pustaka berupa buku untuk dijadikan syarat Wisuda pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prima Graha tahun 2020, diterima dalam keadaan baik/utuh, dengan judul sebagai berikut:

- Judul Buku** : Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif  
**Pengarang** : Sugiyono  
**Penerbit** : Alfabeta  
**Tahun Terbit** : 2015  
**Jumlah Halaman** : 334 hlm  
**Jumlah** : 1 (Satu)
- Judul Buku** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Pengarang** : Sondang, P Siagian  
**Penerbit** : Bumi Aksara  
**Tahun Terbit** : 2018  
**Jumlah Halaman** : 380 hlm;  
**Jumlah** : 1 (Satu)

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagai semestinya.

Serang, 25 Juni 2020

Kepala UPT Perpustakaan dan Arsip

  
**Bella Muhammad Anugrah, S.Pd**  


Tembusan:

1. Yth. Ketua YIPPI;
2. Yth. Ketua STIE Prima Graha;
3. Yth. Wakil Ketua I, II;
4. Arsip.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### I. IDENTITAS PRIBADI

Nama : DIKA SULAEMAN SARI  
Tempat Tanggal Lahir : 18 Agustus 1997  
Alamat : Pejaten Mas Estate Blok C14 No. 5  
Kramatwatu. Serang-Banten  
Agama : Islam  
Nama Ayah : A. Pevo Sutisna  
Nama Ibu : Yani Sulistiani

### II. RIWAYAT PENDIDIKAN

SDN BAYONGBONG II : 2003-2009  
SMPN 1 BAYONGBONG : 2009-2012  
SMKN 1 GARUT : 2012-2015  
UNIVERSITAS PRIMAGRAHA : 2016-2020