

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA PT. POS
INDONESIA KANTOR REGIONAL I MEDAN**

TESIS

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Studi Magister Manajemen*

Oleh:

NURMAH FUDZAH
NPM : 1820030015



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **NURMAH FUDZAH**

NPM : 1820030015

Program Studi : Magister Manajemen

Judul Tesis : **PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. POS INDONESIA KANTOR REGIONAL I
MEDAN**

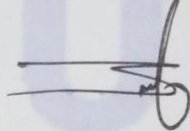
Disetujui untuk disampaikan kepada

Pengesahan Tesis

Medan, November 2020

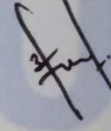
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

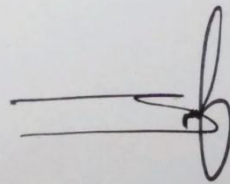
Pembimbing II



Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si

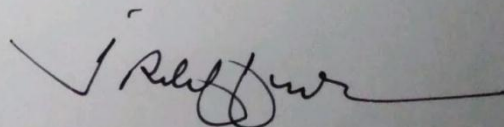
Diketahui

Direktur



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Ketua Program Studi
Manajemen



Dr. SJAHRIL EFFENDY P.,M.Si.,MA,M.Psi.,MH.

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. POS INDONESIA KANTOR
REGIONAL I MEDAN**

NURMAH FUDZAH
NPM : 1820030015

Program Studi : Magister Manajemen

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Rabu, Tanggal 02 September 2020”

Panitia Penguji

1. Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Pembimbing I

2. Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si

Pembimbing II

3. Dr. SJHRIL EFFENDY P.,M.Si.,MA,M.Psi.,MH.

Penguji I

4. Dr. HASRUDY TANJUNG, SE.,M.Si

Penguji II

5. H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M

Penguji III

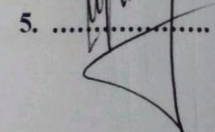
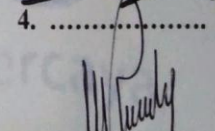
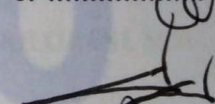
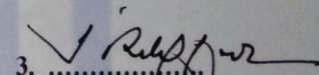
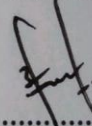
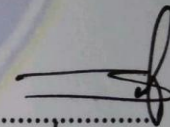
1.

2.

3.

4.

5.



PERNYATAAN

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA PT. POS INDONESIA KANTOR REGIONAL I MEDAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doctor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 17 November 2020

Penulis



Nurf.

NURMAH FUDZAH
NPM. 1820030015

ABSTRAK

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pos Kantor Regional-I Medan

Nurmah Fudzah
Program Studi Magister Manajemen
Email: nurmahfudzah@gmail.com

Dalam penelitian ini kinerja pegawai pada PT. Pos Kantor Regional 1 mengalami penurunan pada beberapa triwulan tahun 2019 – 2020 yang dilihat dari nilai *Key Performance Indicator* (KPI) dan *Performance Management System* (PMS) yang akan mempengaruhi semangat kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pos Regional-I Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Pos Regional-I Medan. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai di PT. Pos Regional-I Medan yang berjumlah 84 orang. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik., uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji determinasi dan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Package for the Sosial Sciens*). Hasil pengujian secara parsial dengan ttabel 1,989 untuk persamaan pertama adalah komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai thitung 1,324 ($1,324 < 1,989$) dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai thitung 2,457 ($2,457 > 1,989$). Persamaan kedua menunjukkan komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung 3,257 ($3,257 > 1,989$), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung 3,109 ($3,109 > 1,989$) dan motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung -0,062 ($-0,062 < 1,989$). Sedangkan pengujian secara simultan untuk persamaan pertama adalah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai f hitung 32,261 ($32,261 > 3,109$). Persamaan kedua membuktikan komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan fhitung 6,934 ($6,934 > 2,719$). Uji menggunakan analisis jalur membuktikan bahwa motivasi tidak bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai -0,035 dan motivasi tidak bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai -0,036.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Effect of Communication and Work Environment on Employee Performance with Motivation as Intervening Variables in PT. Pos Regional-I Medan Office

Nurmah Fudzah

Master of Management

Email : nurmahfudzah@gmail.com

In this study the performance of employees at PT. Regional Post Office 1 has decreased in several quarters of 2019 - 2020 as seen from the value of the Key Performance Indicator (KPI) and Performance Management System (PMS) which will influence the spirit of employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of communication and work environment on employee performance with motivation as an intervening variable at PT. Regional Post-I Medan. This study uses a quantitative approach. The study population was all employees who worked at PT. Regional Post-I Medan. The research sample was all employees at PT. Regional Post I Medan, amounting to 84 people. This research uses validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test, determination test and path analysis using the SPSS program (Statistic Package for the Social Sciens). The partial test results with t table 1.989 for the first equation is that communication has no significant effect on motivation with a tcount of 1.324 ($1.324 < 1.989$) and the work environment has a significant effect on motivation with a tcount of 2.457 ($2.457 > 1.989$). The second equation shows that communication has no and insignificant effect on employee performance with a tcount of 3.257 ($3.257 > 1.989$), the work environment has a significant effect on employee performance with a tcount of 3.109 ($3.109 > 1.989$) and motivation has no and insignificant effect on employee performance. tcount -0.062 ($-0.062 < 1.989$). Meanwhile, simultaneous testing for the first equation is communication and work environment which have a significant effect on motivation with the f value of 32.261 ($32.261 > 3.109$). The second equation proves that communication, work environment and motivation have a significant effect on employee performance with a count of 6.934 ($6.934 > 2.719$). The test using path analysis proves that motivation cannot be a variable that mediates between communication variables on employee performance with a value of -0.035 and motivation cannot be a variable that mediates between work environment variables on employee performance with a value of -0.036.

Keywords: Communication, Work Environment, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis masih diberikan kesehatan sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional-I Medan”**. Shalawat dan salam senantiasa kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi sauri teladan penulis dalam menjalankan kegiatan sehari-hari di kehidupan ini.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis telah banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yang tersayang Ibunda Hj. Nurmala Nyakcut Hamdi, S.Pd dan Ayahanda H.Hasyimi atas segala cinta, nasehat, doa, kasih sayang, dukungan dan semangat kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih kepada kakak dan abang saya dr.Rusda Nur dan Hasbi Yallah S.kep. Ns dan adik tersayang saya Tengku

Sundus Siah yang saya sayangi yang selalu menyayangi, menyemangati dan telah memberi dukungan serta doanya.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Pembimbing I.
4. Bapak Syahril Efendi Psb, Dr. M.Si.,M.A.M.Psi sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Leylia Khairani, M.Si sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyusun tesis ini dengan sabar sehingga terwujudnya penulisan tesis ini.
6. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada penulis.
7. Pemimpin dan seluruh Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional - I Medan yang telah banyak membantu penulis selama penulis melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional-I Medan.
8. Refiyandi, S.M, Fitri Nurmala Sari, S.M, Anggita Putri Lubis, S.M, Munadia Istiqamah, S.M, Tri Wahyu Atmica, S.M, Khana Saputri S.M, dan Husna Roito Pulungan S.M, yang tiada hentinya memberikan masukan serta dukungan kepada saya, terima kasih atas kerja samanya

selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi kerja keras dan perjuangan kita selama ini.

9. Teman-teman kelas A Magister Manajemen terima kasih atas waktu dan pengalamannya ketika duduk di bangku perkuliahan, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi pencapaian kita. Amin

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, tentunya hal ini tidak terlepas dari keterbatasan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan referensi. Penulis memohon kepada Allah SWT dan berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatu

Medan, Maret 2020

Penulis



NURMAH FUDZAH

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORITIS	
2.1 Uraian Teoritis.....	14
2.1.1 Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Motivasi	19
2.1.3 Komunikasi	26
2.1.4 Lingkungan Kerja	31
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan.....	39
2.3 Kerangka Konseptual	47

2.4 Hipotesis	56
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	58
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	58
3.3 Populasi dan Sample.....	59
3.4 Definisi Operasional Variabel	60
3.5 Teknik Pengumpulan Data	63
3.6 Teknik Analisis Data	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	76
4.1.1 Deskripsi Data	76
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian	79
4.1.3 Statistik Deskriptif	87
4.1.4 Uji Persyaratan Analisis	89
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	96
4.1.6 Pengujian Hipotesis	102
4.2 Pembahasan	123
BAB V KESIMPULAN	
5.1 Kesimpulan	134
5.2 Saran	135
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Rata –Rata Kinerja Pegawai Tahun 2018.....	6
Tabel 1.2	Data Rata – Rata Kinerja Pegawai Tahun 2019.....	7
Tabel 1.3	Data Fasilitas Fisik / Lingkungan Kerja Fisik	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1	Rencana Jadwal Penelitian.....	59
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	62
Tabel 3.3	Skala Likert.....	64
Tabel 4.1	Skala Likert.....	76
Tabel 4.2	Distribusi Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	77
Tabel 4.3	Distribusi Responden Variabel Motivasi	78
Tabel 4.4	Distribusi Responden Variabel Komunikasi.....	78
Tabel 4.5	Distribusi Responden Variabel Lingkungan Kerja	79
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	80
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	81
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi.....	83
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	85
Tabel 4.10	Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	87
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	88
Tabel 4.12	Uji Validitas Variabel Motivasi	89
Tabel 4.13	Uji Validitas Variabel Komunikasi.....	90
Tabel 4.14	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	91

Tabel 4.15	Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai	92
Tabel 4.16	Uji Reabilitas Variabel Motivasi.....	92
Tabel 4.17	Uji Reabilitas Variabel Komunikasi	93
Tabel 4.18	Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	93
Tabel 4.19	Hasil Uji Multikolineritas Motivasi	97
Tabel 4.20	Hasil Uji Multikolineritas Kinerja Pegawai.....	98
Tabel 4.21	Hasil Uji Parsial (Uji T) Persamaan 1.....	101
Tabel 4.22	Hasil Uji Parsial (Uji T) Persamaan 2.....	103
Tabel 4.23	Hasil Uji Simultan (Uji F) Persamaan 1	106
Tabel 4.24	Hasil Uji Simultan (Uji F) Persamaan 2	108
Tabel 4.25	Hasil uji Koefisien Determinasi Persamaan 1	109
Tabel 4.26	Hasil uji Koefisien Determinasi Persamaan 2	110
Tabel 4.27	Hasil uji Koefisien Determinasi Persamaan 1	111
Tabel 4.28	Hasil Uji Parsial (Uji T) Persamaan 1.....	112
Tabel 4.29	Hasil uji Koefisien Determinasi Persamaan 2	113
Tabel 4.30	Hasil Uji Parsial (Uji T) Persamaan 2.....	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	59
Gambar 4.1	Grafik Histogram Motivasi Kinerja Pegawai.....	95
Gambar 4.2	Grafik Histogram Kinerja Pegawai	95
Gambar 4.3	Grafik Normal P-Plot Motivasi	96
Gambar 4.4	Grafik Normal P-Plot Kinerja Pegawai.....	96
Gambar 4.5	Uji Heterokedastisitas Motivasi	99
Gambar 4.6	Uji Heterokedastisitas Kinerja Pegawai	100
Gambar 4.7	Hasil Uji Intervening.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan perusahaan khususnya karyawan. Sebuah perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas perusahaan. Melihat pentingnya peranan karyawan dalam perusahaan maka kinerja karyawan menentukan keberhasilan atau prestasi dari perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Sutrisno, 2010)

Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang didapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Kinerja biasa disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Hal mengenai kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi.

Peningkatan kinerja merupakan salah satu strategi pembangunan untuk sebuah organisasi dalam menjalankan proses organisasinya. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan. Faktor – faktor tersebut dapat berupa masalah lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang ada hubungannya juga dengan peningkatan kinerja karyawan, diantaranya dipengaruhi oleh faktor komunikasi dan lingkungan kerja. Saat ini suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya bersaing melalui teknologi dan produk/jasa yang dihasilkan, melainkan juga dalam hal kualitas pelayanan publik. Untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas perusahaan atau organisasi guna mencapai suatu tujuan tertentu, maka diperlukan pegawai yang memiliki motivasi kerja dan kemampuan yang tinggi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009)

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan karena motivasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawannya agar kinerja karyawan semakin meningkat. Pemberian motivasi harus dilakukan secara terus menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan.

Kinerja karyawan yang baik timbul karena proses komunikasi yang lancar dari para karyawannya kepada atasannya, jika komunikasi atasan dengan karyawannya baik maka tugas-tugas yang ada akan cepat selesai. Untuk menjalankan komunikasi yang baik dan efektif diperlukan transmisi data dan keterampilan tertentu dari pengirim data ke penerima data dan penerima informasi.

Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi antar setiap orang. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Tanpa adanya komunikasi yang efektif akan menghambat suatu pekerjaan pekerjaan.

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain

tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud".(Mangkunegara, 2015)

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya, oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan guru merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas – tugasnya.(Moekijat, 2010)

Pos Indonesia 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).

PT. Pos Indonesia mempunyai tujuan memastikan pengontrolan dapat dilakukan baik oleh pihak konsumen sendiri. PT. Pos Indonesia berdiri pada tahun

1746 dan sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir tetapi juga jasa keuangan, ritel, dan property yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih 4.000 kantor pos dan 28.000 agen pos yang tersebar diseluruh wiayah Indonesia (Wikipedia.org)

Kemajuan PT. Pos Indonesia sangat dipengaruhi oleh kinerja dari para pegawainya. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat kemampuan yang baik pula. PT. Pos Indonesia Regional 1 Medan kini berada ditengah persaingan dan perkembangan jasa pengiriman dan kurir swasta lainnya. Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap performance PT. Pos Indonesia Regional 1 Medan.

PT. Pos Indonesia Regional 1 Medan harus mampu menjamin kenyamanan kerja pegawai guna untuk bersaing dengan jasa pengiriman lainnya. Penting bagi PT. Pos Indonesia Regional 1 Medan untuk berinovasi dan membangun lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar karyawan dapat berkonsentrasi dengan pekerjaannya.

Kemudian PT. Pos Indonesia Regional 1 Medan juga harus selalu menjaga komunikasi antar karyawan satu dengan karyawan lainnya, dengan karyawan dengan atasannya. Komunikasi yang baik didalam sebuah perusahaan akan menjalin keharmonisan didalam perusahaan yang akan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu juga penting bagi PT. Pos Indonesia Regional 1 Medan untuk memberikan motivasi bagi karyawannya agar menumbuhkan semangat kerja didalam diri karyawan tersebut.

Penentuan penilaian kinerja pada kantor pos tahun 2018 dilihat dari *Key Performance Indicator* (KPI) yang ditentukan dari 3 indikator yang telah ditetapkan oleh pihak PT. Pos Indonesia, yaitu tingkat kehadiran, kuantitas kerja, dan kualitas kerja. Dimana penilaian pada kategori A (istimewa) diperoleh apabila seorang pegawai memenuhi 3 indikator KPI yang telah ditetapkan, selanjutnya pada kategori B (baik) diperoleh apabila seorang pegawai memenuhi 2 dari 3 indikator KPI yang telah ditetapkan, dan untuk kategori C (cukup) diperoleh apabila seorang pegawai hanya memenuhi 1 dari 3 indikator KPI yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat dilihat pada table 1.1

Tabel 1.1
Data Rata-Rata Kinerja Pegawai
PT. Pos Indonesia Regional-I Medan

2018	TRIWULAN	PENILAIAN KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI)						JUMLAH KARYAWAN
		A	%	B	%	C	%	
	I	45	51.72	22	25.29	20	22.99	87
	II	43	49.43	22	25.29	22	25.29	87
	III	42	47.73	20	22.73	20	22.73	88
	IV	42	47.73	22	25.00	24	27.27	88

Sumber : PT. Pos Indonesia Kantor Regional-I Medan, data diolah

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa *Key Performance Indicator* pada tahun 2018 tersebut terjadi penurunan penilaian kinerja pegawai di PT. Pos Kantor Regional-I Medan. Apabila hal ini terus berlanjut untuk setiap triwulan berikutnya maka akan membawa pengaruh buruk bagi perusahaan.

Kinerja pegawai di PT. Pos Kantor Regional-I Medan mengalami penurunan dikategori A (istimewa) selama 3 triwulan. Pada kategori B (baik) dan C (cukup) penilaian kinerja pegawainya mengalami fluktuasi. Tingkat penilaian kinerja terendah di kategori A ada pada triwulan ke III dan IV yaitu sebesar 47,73%, tingkat penilaian kinerja terendah di kategori B ada pada triwulan ke III yaitu sebesar 22,73% dan tingkat penilaian kinerja terendah di kategori C ada pada triwulan ke III yaitu sebesar 22,73%. Ini menunjukkan pada triwulan ketiga kinerja karyawan mengalami penurunan yang sangat parah.

Sedangkan penentuan penilaian kinerja pada kantor pos tahun 2019 dilihat dari *Performance Management System* (PMS) yang ditentukan dari 4 indikator yang telah ditetapkan oleh pihak PT. Pos Indonesia, yang terdiri dari tingkat kedisiplinan, pengembangan, produktifitas dan faktor dipengaruhi gaji.

Penilaian *Performance Management System* (PMS) terdiri dari P5 (sangat baik) diperoleh apabila seorang pegawai memenuhi 4 indikator PMS yang telah ditetapkan, selanjutnya pada kategori P4 (baik) diperoleh apabila seorang pegawai memenuhi 4 dari 3 indikator PMS, dan untuk kategori P3 (sedang) diperoleh apabila seorang pegawai hanya memenuhi 3 dari 4 indikator PMS, selanjutnya pada kategori P2 (baik) diperoleh apabila seorang pegawai memenuhi 2 dari 4 indikator PMS dan pada kategori P1 diperoleh apabila karyawan hanya memenuhi 1 dari 4 indikator. Data kinerja 2019 dapat dilihat pada table 1.2

Tabel 1.2
Data Rata-Rata Kinerja Pegawai
PT. Pos Indonesia Regional-I Medan

2019	TRIWULAN	PENILAIAN PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM (PMS)										JMLH KARYAWAN
		P5	%	P4	%	P3	%	P2	%	P1	%	
	I	12	13.19	21	23.08	36	39.56	18	19.78	4	4.40	91
	II	12	13.79	21	24.14	34	39.08	15	17.24	5	5.75	87
	III	12	14.12	21	24.71	33	38.82	16	18.82	3	3.53	85
	IV	12	13.64	21	23.86	32	36.36	17	19.32	6	6.82	88

Sumber : PT. Pos Indonesia Regional-I Medan, data diolah

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa *Performance Management System* pada tahun 2019 mengalami fluktuasi disetiap triwulan baik dikategori P5 maupun P1. Apabila ini terus berlanjut untuk setiap triwulan berikutnya maka akan membawa pengaruh buruk bagi perusahaan karena perusahaan tidak mampu untuk menilai kinerja karyawannya.

Kinerja pada triwulan ke IV untuk P1 dan P2 mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan banyak karyawan yang tidak memenuhi indicator yang telah ditetapkan oleh PT. Pos Indonesia. Sedangkan untuk P5, P3 dan P4 triwulan IV mengalami penurunan apabila dibandingkan dengan triwulan III. Hal ini menunjukkan banyak karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja sehingga

terjadi penurunan kinerja pada karyawan. Penurunan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya pemberian motivasi kepada karyawan.

Perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan karena masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan, karyawan diharapkan mempunyai motivasi kerja serta gaji yang sesuai agar mendapatkan hasil kerja yang optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Regional 1 Medan juga dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan. Menurut hasil wawancara pada pra survei yang penulis lakukan pada tanggal 5 Februari 2020 di Kantor Pos Regional-I Medan pada Ibu Deva (Divisi Umum) diketahui bahwa pada PT. Pos Indonesia Regional 1 Medan terjadi hambatan dalam komunikasi organisasi vertical. Gangguan pada komunikasi terjadi karena banyaknya jumlah kantor pos cabang yang lokasinya tersebar sehingga secara geografis terhambat.

PT. Pos Indonesia Regional 1 Medan mempunyai 32 kantor pos cabang terdiri atas 22 Kantor Pos Cabang Dalam Kota (KPCDK) di Kota Medan dan 10 Kantor Pos Cabang Luar Kota (KPCLK) di Kabupaten Deli Serdang. Lokasi kantor pos yang tersebar dan berjauhan antara yang satu dan yang lain secara geografis merupakan faktor penghambat bagi pelaksana kegiatan komunikasi khususnya secara bertatap muka. Para pengantar surat dan paket umumnya mempunyai jadwal kerja (*shift*) sendiri sehingga pada hari kerja sukar untuk mengumpulkannya di suatu tempat pertemuan.

Adapun data fasilitas fisik / lingkungan kerja fisik yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Regional-I Medan dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Fasilitas Fisik/ Lingkungan Kerja Fisik
PT. Pos Indonesia Kantor Regional-I Medan

FASILITAS FISIK KANTOR	JUMLAH
Ruang KA Regional	1
Ruang Deputi	3
Ruang Manajer	14
Ruang Asisten Manajer	14
Ruang Staf	14
Ruang Rapat	3
Vestibule	1
Ruang Tamu	5
Lapangan Parkir	3 lantai, 2 parkir
Toilet	4
Musola	1
Security	1
Loket Ekstension	1
Kantin	1

Sumber : PT. Pos Indonesia Regional-I Medan, data diolah

Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang ada di kantor pos sudah memadai. Namun, dari data dapat diketahui bahwa lingkungan fisik kantor ada yang kurang memadai apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada. Salah satunya yang kurang memadai adalah fasilitas toilet yang hanya berjumlah 4. Hal ini akan menyebabkan kurang nyamannya karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah di jelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Regional-I Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan terfokus pada masalah-masalah yang teridentifikasi. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja karyawan mengalami penurunan dilihat berdasarkan penilaian pada *Key Performance Indicator* (KPI) dan penilaian *Performance Management System* (PMS).
2. Adanya ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja dilihat dari data penilaian lingkungan kerja fisik.
3. Komunikasi antar pegawai yang kurang harmonis.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini. Penulis membatasi masalah penelitian dengan judul pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening PT. Pos Indonesia (Persero) Regional-I Medan hanya pada :

1. Penelitian hanya membatasi penilaian kinerja pada PT. Pos Indonesia Regional-I Medan berdasarkan penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) di tahun 2018 dan penilaian *Performance Management System* (PMS) ditahun 2019.

2. Penelitian hanya membatasi pada masalah komunikasi verbal yang terjadi di PT. Pos Indonesia Regional-I Medan.
3. Penelitian membatasi variabel lingkungan kerja pada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

1.4 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah, maka perumusan masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap motivasi di PT. Pos Indonesia Regional-I Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi di PT. Pos Indonesia Regional-I Medan?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Regional-I Medan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Regional-I Medan?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Regional-I Medan?
6. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia (Persero) Regional-I Medan?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia (Persero) Regional-I Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap motivasi PT. Pos Indonesia Regional-I Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi PT. Pos Indonesia Regional-I Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Regional-I Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Regional-I Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Regional-I Medan.
6. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel interveningnya pada PT. Pos Indonesia Regional-I Medan.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel interveningnya pada PT. Pos Indonesia Regional-I Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengembangan konsep, asas ataupun teori-teori manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini memberikan manfaat bagi semua pihak, pada umumnya bagi masyarakat dan perusahaan / organisasi lainnya, serta pada khususnya bagi PT. Pos Indonesia Regional - I Medan dalam hal pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja yang dapat memotivasi serta meningkatkan kinerjanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam rangka mengembangkan dan mempertahankan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan perlu memberikan rangsangan bagi karyawan dalam bentuk motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja yang diharapkan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

(Bedjo, 2015) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut (Mangkunegara, 2011) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Sedarmayanti, 2011) mengatakan bahwa kinerja merupakan 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 (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan selama seseorang bekerja di sebuah perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun tujuan kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (Rivai & Mulyadi, 2010)

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya

10. Sebagai alat tingkatan kinerja.

(Bangun, 2012) menjelaskan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain yaitu:

1. Evaluasi antara individu dalam organisasi

Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain dari tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerja, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat

penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan – keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manjeemn sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan hal yang diinginkan baik oleh pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan dorongan baik dari dalam diri karyawan maupun dari perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: (Mangkunegara, 2015)

1. Faktor kemampuan, secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata – arat dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja harus didasarkan standar pekerjaan masing – masing.

(Mangkunegara, 2015) menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui beberapa indikator yang terdiri dari sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

(Robbins, 2006) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas kerja bisa diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, adalah tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, ialah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, teknologi, uang dan tenaga) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, ialah tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

(Kadarisman, 2012) dengan teorinya menyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

(Bangun, 2012) mendefinisikan motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.

Menurut (Widodo, 2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

(S. Siagian, 2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau atau rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Hasibuan, 2011) motivasi merupakan cadangan energy potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energy tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan upaya-upaya yang dapat mempengaruhi semangat seseorang untuk lebih giat dan tekun dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan berguna untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Adapun tujuan motivasi kerja yaitu sebagai berikut: (Kadarisman, 2012)

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan

Perubahan perilaku yang dimaksud adalah perubahan perilaku kerja karyawan. Dalam arti bahwa pemberian motivasi kepada para pegawai, agar mereka tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki.

2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan.

Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawainya. Apabila kondisi kerja dirasa menyenangkan, menyejukkan dan tidak bising maka semua orang akan termotivasi untuk bekerja giat. Begitupun sebaliknya kondisi kerja yang jenuh, pengap, gelap dan bising akan menurunkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas organisasi serta inefisiensi.

3. Meningkatkan disiplin kerja

Disiplin kerja pegawai dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut. Dengan demikian, pimpinan organisasi sebelum memberikan motivasi kepada pegawainya, harus terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif pegawai sehingga mau bekerja dengan baik.

4. Meningkatkan prestasi kerja

Prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Prestasi yang dicapai pegawai bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan organisasi dalam usahanya meningkatkan produktivitas.

5. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Seorang pegawai yang bekerja dalam organisasi pada suatu waktu ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab tersebut bukan saja atas hasil pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawainya. Apabila kondisi kerja dirasa menyenangkan, menyejukkan dan tidak bising maka semua orang akan termotivasi untuk bekerja giat. Begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja kacau, pengap, gelap dan

bisnisng maka akan menurunkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas organisasi serta inefisiensi.

7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Bila motivasi lemah maka loyalitas juga akan merosot. Oleh sebab itu, para pegawai yang mempunyai motivasi tinggi juga akan mempunyai loyalitas yang tinggi.

Menurut (Hasibuan, 2009) “manfaat dari pentingnya pemberian motivasi adalah karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan diintegrasikan kepada tujuan yang diinginkan.”

Secara singkat manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga produktivitas kerja setiap karyawan meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan karyawan akan meningkat pula. Selain itu manfaat pemberian motivasi kerja adalah menumbuhkan disiplin yang tinggi, meningkatkan kreativitas dan partisipasi setiap pegawai sehingga tercipta produktivitas yang tinggi.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut : (Kadarisman, 2012)

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri (*individual*)

Yang tergolong dalam faktor – faktor *individual* adalah kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*).

2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan

Adapun faktor – faktor yang berasal dari luar diri karyawan atau dari tempat bekerjanya adalah pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*superrvision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Kedua faktor diatas memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap proses psikologis didalam diri seseorang dan saling berkaitan dalam menimbulkan motivasi seseorang. Kedua faktor pendorong ini penting sekali untuk ditingkatkan. Bila kedua faktor pendorong ini besar maka karyawan akan bekerja lebih bersemangat yang akan mendorong kesuksesan dan kinerja yang lebih baik.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakung suatu aktivitas tertentu. Adapun beberapa indikator motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut: (S. Siagian, 2008)

1. Daya pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik.

Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya serta meningkatkan taraf kehidupannya.

3. Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.

4. Membentuk keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai dengan *job description* yang dimiliki karyawan tersebut.

5. Membentuk ketrampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

6. Tanggung jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu/organisasi yang ada diperusahaan.

8. Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.

Selain itu, ada beberapa indikator motivasi lainnya yaitu sebagai berikut:

(Ardana, I et al., 2012)

1. Penempatan kerja

Seorang karyawan harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan

Serangkaian kondisi dan keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan harus nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas rekreasi

Merupakan kegiatan yang dilakukan untuk penyegaran kembali jasmani dan rohani seseorang karyawan. Fasilitas ini penting bagi semua karyawan disamping waktu bekerjanya.

4. Promosi jabatan

Promosi merupakan faktor yang sangat penting bukan saja dalam pemilihan atau penempatan orang yang tepat untuk merencanakan suatu kebijaksanaan didalam bidang sumber daya manusia dalam memotivasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai berprestasi.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada lain pihak untuk mendapatkan saling pengertian. Setiap individu yang berkecimpung dalam organisasi, baik sebagai pimpinan maupun bawahan di setiap tingkat, harus bekerjasama dengan baik agar tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik dan benar demi tercapai visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan.

Dengan adanya kerjasama yang baik, maka dengan sendirinya unsur komunikasi akan tercipta pula dengan baik dalam organisasi tersebut karena setiap instruksi, informasi, diskusi antara pimpinan dan bawahan ataupun antar bawahan pasti dilakukan melalui proses komunikasi.

(Umam, 2012) mendefinisikan Komunikasi adalah kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar dan negosiasi.

Menurut Carl. L. Hovland dalam (Effendy, 2013) komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tergar asa – asar penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap.

(Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan segala bentuk interaksi yang dilakukan seseorang dengan orang lain yang berguna untuk mengirimkan informasi, ide, serta pengertian kepada penerima informasi yang diharapkan dapat dimengerti dan mendapat respon dari penerima informasi.

Jenis komunikasi yang terjadi di sebuah perusahaan terbagi atas dua model yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi formal, digunakan oleh karyawan pada saat rapat kerja atau sedang berlangsung pertemuan penting
2. Komunikasi informal juga berlangsung dalam perusahaan misalnya percakapan sehari - hari antar karyawan diluar forum resmi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kegiatan komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami pesan tersebut. Komunikasi yang berjalan bertujuan untuk penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan.

Terdapat 4 tujuan dari komunikasi diantaranya adalah : (Effendy, 2013)

1. Mengubah sikap (*to change the attitude*), sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas dasar informasi yang mereka terima.
2. Mengubah opini (*to change opinion*) pendapat individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
3. Mengubah perilaku (*to change the behavior*), perilaku individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas dasar informasi yang mereka terima.
4. Mengubah masyarakat (*to change the society*), tingkat social individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas dasar informasi yang mereka terima.

Fungsi dan manfaat komunikasi secara umum ada dua kategori utama yaitu antara lain sebagai berikut: (Liliweri, 2007)

1. Sumber atau pengirim menyebarkan informasi agar dapat diketahui penerima (*informasi / to inform*), fungsi utama dan pertama dari informasi adalah menyampaikan pesan (*informasi*) dan atau menyebarkan informasi kepada orang lain, artinya diharapkan dari penyebaran informasi itu para penerima informasi akan mengetahui sesuatu yang ingin diketahui.
2. Sumber menyebarkan informasi dalam rangka mendidik penerima (*pendidikan / to educate*), fungsi utama dan pertama dari informasi adalah menyampaikan pesan (*informasi*) atau menyebarkan

informasi yang bersifat mendidik kepada orang lain, artinya dari penyebaran informasi itu diharapkan para penerima informasi akan menambah pengetahuan tentang sesuatu yang ingin diketahui.

2.1.3.3 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi komunikasi, yaitu sebagai berikut : (sumber: Wikipedia)

1. Latar belakang budaya, interpretasi suatu pesan akan terbentuk dari pola pikir seseorang melalui kebiasaannya sehingga semakin sama latar belakang budaya antara komunikator dengan komunikan maka komunikasi akan semakin efektif.
2. Ikatan kelompok atau grup, nilai – nilai yang dianut oleh suatu kelompok sangat mempengaruhi cara mengamati pesan.
3. Nilai – nilai yang dianut oleh suatu kelompok sangat mempengaruhi cara mengamati pesan.
4. Harapan, harapan mempengaruhi penerimaan pesan sehingga dapat menerima pesan sesuai dengan yang diharapkan.
5. Semakin tinggi pendidikan akan semakin kompleks sudut pandang dalam menyikapi isi pesan yang disampaikan.
6. Situasi, kondisi yang ada disekitar akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan interaksi.

2.1.3.4 Indikator Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu tugas penting manajer untuk mencapai hasil kerja yang baik dalam organisasi.

Ada beberapa indikator komunikasi yang efektif antara lain: (Aw, 2010)

1. Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selalu berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insane.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seseorang berkomunikasi setelah menerima kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di sebuah perusahaan. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.

4. Hubungan yang semakin baik.

Proses komunikasi yang sangat efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran seringkali terjadi komunikasi yang dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud untuk membina hubungan yang baik.

5. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

(Umam, 2012) menjelaskan adapun beberapa indikator - indikator variabel komunikasi adalah sebagai berikut yaitu:

1. Kejelasan (clarity), bahasa maupun informasi yang disampaikan harus jelas.
2. Ketepatan (accuracy), bahasa dan informasi yang disampaikan harus betul – betul akurat alias sesuai tepat.
3. Konteks (contex), bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi.
4. Alur (flow), bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif.
5. Budaya (culture), aspek ini tidak saja menyangkut bahasa dan informasi tetapi juga tata karma atau etika.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja ini dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

(Nitisemito, 2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

(Sedarmayanti, 2011) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

(Sedarmayanti, 2011) mengemukakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa pengertian lingkungan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen fisik maupu non fisik yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan social dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan pegawai dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya begitupun sebaliknya.

(Ardana, I et al., 2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah tanggung jawab perusahaan apabila perusahaan ingin para karyawan yang ada didalam perusahaan bekerja maksimal karena pengadaan lingkungan kerja akan berpengaruh langsung pada jalannya operasi perusahaan.

(Arep & Tanjung, 2003) menjelaskan bahwa manfaat dari lingkungan kerja terbagi atas manfaat bagi perusahaan dan bagi karyawan. Yaitu antara lain :

1. Bagi perusahaan lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan gairah kerja yang akan berdampak pada meningkatkan produktivitas

dan prestasi kerja yang akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Bagi karyawan manfaat yang diperoleh dari lingkungan kerja yang nyaman akan membantu mereka untuk terus termotivasi sehingga akan membantu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standard yang benar dan dalam waktu skala yang ditentukan.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruh Lingkungan Kerja

Ada beberapa hal yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya adalah : (Sarwoto, 2007)

1. Tata ruang kerja

Suatu perusahaan sebaiknya memperhatikan tempat kerja yang layak untuk pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.

2. Penerangan atau cahaya

Penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka

akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Temperature / suhu dan kelembapan udara ditempat kerja

Didalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Tingkat Kebisingan

Suara yang bunyi bias sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap perusahaan harus berusaha untuk menghilangkan suara bising atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5. Suasana kerja

Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja pegawai. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka

dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai itu sendiri.

6. Keamanan kerja.

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja pegawai sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya pegawai dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik pegawai dari adanya perusakan dan pencurian

Sedangkan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut: (Sarwoto, 2007)

1. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar ,baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kesemua aspek diatas akan mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mempengaruhi semangat kerja pegawai, selain itu lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga dapat membantu dalam meningkatkan prestasi pegawai. Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak. Kinerja puncak ini akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi lebih mudah. Ada beberapa kriteria yang mnejadi pengukuran lingkungan kerja dalam perusahaan.

(Nitisemito, 2012) mengemukakan ada beberapa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman, memiliki penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan dalam bekerja

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

(Sedarmayanti, 2011) mengemukakan ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai bahan perbandingan dan bagaimana gambaran untuk mendorong kegiatan penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman” yang diteliti oleh (Sari, 2019) menyimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai secretariat DPRD Kabupaten Tegal” oleh (Syukur et al., 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) diteliti oleh (Rahmawanti et al., 2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun” diteliti oleh (Heny, 2015) menyimpulkan bahwa sedangkan faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan studi pada karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang” oleh (Khasanah et al., 2016). Hasil dari penelitian tersebut adalah komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
6. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada The

Jayakarta Bali” oleh (Dwipayana & Sariyathi, 2018). Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja.

7. Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing* Mall Lippo Cikarang” oleh (Sanny & Kristanti, 2012). Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
8. Penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk” oleh (Moulana et al., 2017) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi.
9. Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun” diteliti oleh (Murti & Srimulyani, 2013) memperoleh hasil penelitian yaitu motivasi dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10. Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” oleh (Adha et al., 2019) menyimpulkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
11. Penelitian dengan judul ”Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi” oleh (Indrayanti et al., 2017)

menunjukkan bahwa motivasi memoderasi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

12. Penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” oleh (Istiqomah & Suhartini, 2015) menyatakan bahwa motivasi mampu menjadi variabel yang memediasintara komunikasi terhadap kinerja pegawai
13. Penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri” oleh (Nurwanta, 2018) menjelaskan bahwa Pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai lebih besar daripada pengaruh tidak langsung pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening
14. Penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara International Juanda” oleh (Dewi & Frianto, 2013) membuktikan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
15. Penelitian “Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Dana Nusantara di Kota Batam” oleh (M.

Siagian & Pranoto, 2019) membuktikan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

TABEL 2.1
Penelitian Terdahulu

IDENTITAS JURNAL	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai			
Penulis: Ria Widia Sari Vol, Hal, & Tahun: Jurnal Menara Ekonomi Vol V No.3 Tahun 2019, hal 91 -99	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman	X1 : Lingkungan Kerja X2: Komunikasi Y: Kinerja	Komunikasi tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja
Penulis: Abdul Syukur, Edy Supriyono dan Yohana Kus Suparwati Vol, Hal, & Tahun: Jurnal Magisma Vol. VII, No. 2, 2019 hal: 90	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai secretariat DPRD Kabupaten Tegal	X1: Kepemimpinan X2: Komunikasi organisasi X3: Budaya Organisasi Y: Kinerja karyawan	Komunikasi tidak berpengaruh terhadap motivasi
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan			
Penulis : Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya Vol, Hal, & Tahun: Jurnal Administrasi	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama	X1: Lingkungan kerja fisik X2: Lingkungan kerja non fisik Y: Kinerja	Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

Bisnis (Jab) Vol. 8 No. 2 Maret 2014 1–9	Malang Utara)		kinerja karyawan
Penulis : Heny Sidanti Vol, Hal, & Tahun: Jurnal Jibeka Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	X1: Lingkungan kerja X2: Disiplin kerja X3: Motivasi kerja Y: Kinerja	Lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi			
Penulis: Umi Hasanah, Leonardo Budi Hasionaln, dan M. Mukery Warso Vol, Hal, & Tahun: <i>Journal of Management</i> , Vol.2, No.2, 2016	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang	X1: Kepemimpinan X2: disiplin kerja X3: Komunikasi Y: Motivasi	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
Penulis: I Made Gede Angga Dwipayana dan Ni Ketut Sariyathi Vol, Hal, & Tahun: E–Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6, 2018, Hal: 2913 – 2941	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada The Jayakarta Bali	X1: Kepemimpinan transformasional X2: Disiplin kerja X3: Komunikasi Y: Motivasi	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi			
Penulis:	Pengaruh Lingkungan	X1: Lingkungan	Lingkungan kerja

Lim Sanny dan Selby Kristanti Vol, Hal, & Tahun: Jurnal Binus Business Review, Vol. 3 No. 1 Mei 2012, hal : 61 - 69	Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> Mall Lippo Cikarang	kerja X2: <i>Job insecurity</i> Y: Motivasi kerja Z:Kinerja karyawan	berpengaruh terhadap motivasi kerja
Penulis: Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami Vol, Hal, & Tahun: Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 44 No. 1 Mei 2017, hal : 178-185	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk	X1: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Motivasi Kerja	Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan			
Penulis: Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani Vol, Hal, & Tahun: Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1, No. 1, 2013, hal: 10	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun	X1: Motivasi Y: Kinerja Pegawai Z: Kepuasan Kerja	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Penulis: Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan	X1: Motivasi X2: Lingkungan	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap

Hasan Hafidzi Vol, Hal, & Tahun: Jurnal Penelitian Ipteks, Vol.4, No.1,2019,47-62	Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Kerja X3: budaya Kerja Y: Kinerja Karyawan	kinerja karyawan
Penulis: Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani Vol, Hal, & Tahun: AGORA Vol. 3, No. 2, (2015), 37 -46	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama	X1: Motivasi X2:Kompensasi Y: Kinerja karyawan	Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening			
Penulis: Siti Noer Istiqomah dan Suhartini Vol, Hal, & Tahun: Jurnal Siasat Bisnis Vol. 19 No.1, Januari 2015, hal: 89-97	Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	X1: Disiplin Kerja X2: Iklim Komunikasi Y: Kinerja Pegawai Var. Intervening: Motivasi kerja	Motivasi tidak bisa menjadi variabel yang memoderasi komunikasi terhadap kinerja pegawai
Penulis : Yunus Ambar Nurwanta Vol, Hal & Tahun: Jurnal Inisiasi Vol.7, No.1, 2018, hal: 70-81	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi dan Motivasi Sebagai	X1: Kepemimpinan X2: Kompensasi X3: Komunikasi Y: Kinerja Pegawai Z: Motivasi	Pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai lebih besar daripada pengaruh tidak langsung pengaruhkomunika

	Variabel Intervening Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri		si terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabelintervening
Penulis: Kristiana Asih Indrayanti, Alwi Suddin dan Erni Widajanti Vol, Hal, & Tahun: Jurnal Ekonomi & Kewirausahaan Vol. 17 Edisi Khusus 166 April 2017: 165 – 174	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi	X1: Komunikasi X2:Lingkungan kerja Y: Kinerja Var. Intervening: Motivasi kerja	Motivasi tidak bisa menjadi variabel yang memoderasi komunikasi terhadap kinerja pegawai
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening			
Penulis : Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto Vol, Hal, & Tahun Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 1, No. 4, 2013, hal: 1055-1065	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara International Juanda	X1: Lingkugan Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Motivasi	Motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Penulis : Mauli Siagian dan Suryo Budi Pranoto Vol, Hal & Tahun : Khazanah Ilmu	Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada	X1 : Lingkungan Kerja X2: Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	Motivasi tidak bisa menjadi variabel intervening terhadap variabel lingkungan kerja terhadap kinerja

Berazam, Vol.2, No. 3, 2019, hal: 272 -281	Bank BPR Dana Nusantara di Kota Batam	Z: Motivasi Kerja	pegawai
Penulis : Fansyuri Ilham Mudayana dan Sri Suryoko Vol, Hal & Tahun: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 5(1) 2016	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)	X1: kompetensi X2: Kompensasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Z: Motivasi Kerja	Motivasi tidak bisa memediasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

2.3 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dalam kesehariannya karyawan pasti akan berkomunikasi dengan atasan, bawahan, atau rekan kerjanya.

Komunikasi menempati urutan teratas dan berpengaruh terhadap antusias kerja. Kerjasama dapat dibentuk melalui komunikasi antara pimpinan maupun karyawan dalam memberikan keterangan tentang pekerjaan kepada karyawan lain. Kerjasama yang harmonis ini diharapkan dapat meningkatkan kerja para

karyawan, karena komunikasi berhubungan secara langsung terhadap proses pembinaan perilaku manusia dalam organisasi.

(Marwansyah, 2016) menyatakan komunikasi adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama.

Komunikasi dalam sebuah organisasi dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan menggunakan media telepon, internet, via sms dan sebagainya. Kinerja karyawan yang baik timbul karena proses komunikasi yang lancar dari para karyawannya kepada atasannya, jika komunikasi atasan dengan karyawannya baik maka tugas-tugas yang ada akan cepat selesai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arianto, 2015); (Sundari & Okfitasari, 2017); dan (Sumaki et al., 2015) menunjukkan hasil bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik hubungan pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan lainnya maka akan semakin baik pula kinerjanya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah tempat dimanakaryawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari - hari. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan karyawan karena berada di sekitar karyawan. Setiap melaksanakan tugasnya karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja dan melaksanakan tugasnya di dalam lingkungan tersebut.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja akan mengarahkan dan mempengaruhi perilaku karyawan sesuai dengan nyaman tidaknya suatu lingkungan kerja.

(Ardana, I et al., 2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas - fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawanti et al., 2014); (Suminar et al., 2015) dan (Norianggono et al., 2014) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin nyaman seseorang dengan lingkungan kerjanya maka akan semakin meningkat kinerjanya.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi

Komunikasi adalah segala bentuk interaksi seseorang dengan yang lain dengan menggunakan bahasa untuk menyampaikan pikiran atau perasaan.

Komunikasi memegang peranan penting dalam membangkitkan gairah dalam bekerja. Komunikasi sangat penting peranannya karena sistem operasional dan manajemen semuanya digerakkan oleh komunikasi.

Komunikasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan salah satu fungsi utama dari komunikasi adalah motivasi. Komunikasi yang baik dalam sebuah perusahaan akan menciptakan hubungan antara pimpinan dan karyawan berjalan secara harmonis dan memudahkan diterimanya saran dari pimpinan kepada bawahannya dan sebaliknya. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen ataupun antar karyawan dapat menjadi penyebab karyawan menyukai jabatannya.

(Robbins, 2011) menyatakan bahwa dalam menjalankan komunikasi ada empat fungsi utama yaitu:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali
2. Komunikasi berfungsi sebagai alat memotivasi
3. Komunikasi berfungsi sebagai pengungkapan emosional
4. Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan informasi

Dari teori diatas dapat diketahui bahwa komunikasi sangat berguna untuk meningkatkan motivasi. Ketika antara karyawan dan atasan ataupun antar karyawan berkomunikasi secara terbuka, empati, saling mendukung, positif dan adanya suasana kesamaan maka karyawan akan merasa nyaman dan menumbuhkan motivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Khasanah et al., 2016); (Dwipayana & Sariyathi, 2018); dan (Kholid et al., 2015) menunjukkan hasil bahwa komunikasi

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian, semakin baik komunikasi yang terjalin didalam perusahaan maka akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan motivasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas - tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, selain itu lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga dapat membantu dalam meningkatkan prestasi karyawan.

(Sutrisno, 2010) mengemukakan bahwa motivasi dibedakan menjadi dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Salah satu faktor ekstern yang harus diperhatikan dalam motivasi kerja adalah lingkungan kerja.

Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, karyawan yang memiliki kenyamanan berada di kantor akan meningkatkan semangat kerja mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja

karyawan adalah faktor intern yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi sebuah dorongan dari diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suyanti et al., 2018); (Sanny & Kristanti, 2012); dan (Ingsiyah et al., 2019) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang lebih baik.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang mendorong seseorang untuk bekerja. Motivasi dapat juga diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Rivai & Mulyadi, 2010) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian motivasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawannya agar kinerja karyawan semakin meningkat. Pemberian motivasi harus dilakukan secara terus menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan.

Faktor motivasi kerja memiliki peran penting dalam suatu organisasi karena motivasi adalah dorongan seorang agar dapat memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dalam suatu organisasi perlu adanya pemberian motivasi bagi karyawan yang mendorong supaya karyawan bersedia memberikan tenaga, waktu, dan pikiran untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi.

Kondisi yang dapat mendukung kinerja karyawan dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri, bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga hasil dari pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pemberian motivasi akan mengarahkan perilaku seseorang terhadap tanggung jawabnya dan juga memberikan semangat didalam diri individu untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Andreani, 2015); (Luthfi et al., 2014); dan (Saraidi, 2013) menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik dan tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya.

6. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam rangka mengembangkan dan mempertahankan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan perlu memberikan rangsangan bagi karyawan dalam bentuk pemberian motivasi dan kerjasama yang baik dalam perusahaan. Pemberian motivasi dan melakukan kerjasama yang baik diharapkan dapat menjaga komunikasi yang baik antara

karyawan dan pimpinan maupun antar karyawan itu sendiri yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pemimpin dalam organisasi / perusahaan harus memperhatikan karyawan, serta harus intens dalam berkomunikasi dengan bawahannya. Pemimpin harus bisa memberikan dorongan kepada karyawan untuk berpartisipasi dan aktif dalam suatu pekerjaan serta mendelegasikan wewenang agar muncul minat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi bertujuan mendorong gairah kerja karyawan dalam rangka peningkatan kualitas kerja, kedisiplinan, partisipasi karyawan dan menciptakan suasana yang kondusif dalam pekerjaan.

Menurut (Mathis & Jackson, 2012) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan serta hubungan dengan organisasi.

Perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Untuk itu, motivasi sangat membantu dalam kinerja karyawan. Karyawan akan memiliki semangat untuk melaksanakan tanggung jawabnya yang akan berpengaruh terhadap produktivitasnya serta mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Indrayanti et al., 2017); (Muhammad et al., 2018); dan (M. Siagian & Pranoto, 2019) menunjukkan hasil bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel interveningnya. Dengan demikian,

komunikasi yang baik serta pemberian motivasi kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Segala aktivitas manusia tidak bisa terlepas dari lingkungan sekitarnya sebab manusia juga merupakan salah satu bagian ekosistem penting di dalam kehidupan. Seperti halnya didalam perusahaan atau organisasi. Lingkungan yang ada didalam sebuah perusahaan akan mempengaruhi perusahaan dan orang – orang yang ada didalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja tersebut akan mempengaruhi segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

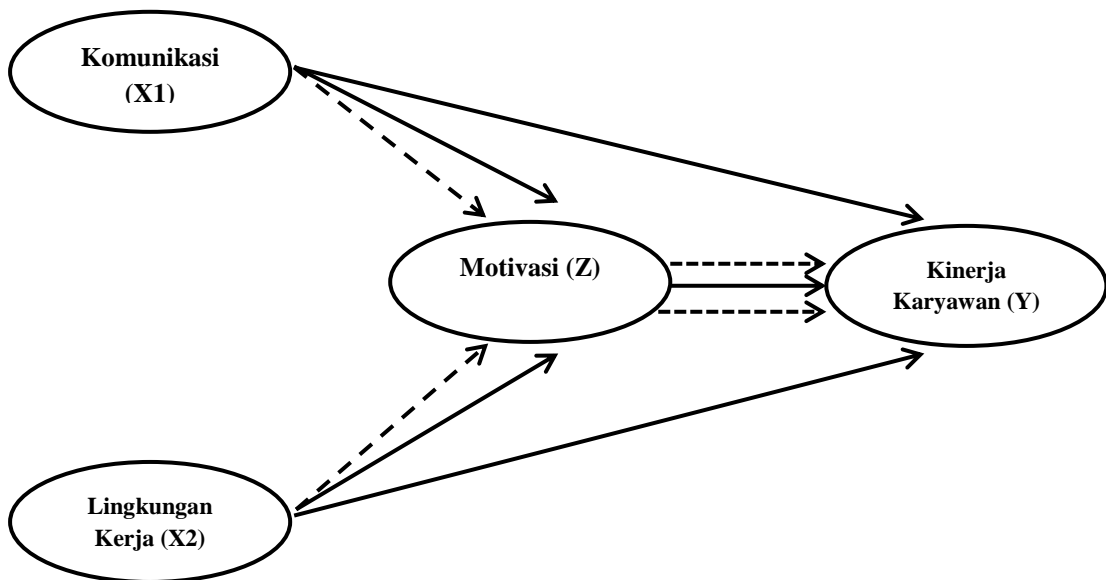
Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Semakin nyaman seseorang untuk bekerja di dalam sebuah perusahaan atau organisasi maka akan timbul semangat kerja dari karyawan tersebut yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas yang meningkat yang artinya membawa keuntungan bagi perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Oleh sebab itu setiap perusahaan akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan untuk karyawannya. Kenyamanan karyawan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Dengan adanya komunikasi yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan serta motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sundari & Okfitasari, 2017); (Utami & Tarmudji, 2014); dan (Mudayana & Suryoko, 2016) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel interveningnya. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja dan tinggi motivasi yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu komunikasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Kerangka berpikir yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati adalah sebagai berikut:



Sumber : diolah oleh peneliti

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masalah penelitian akan disajikan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban tersebut bersifat sementara dikarenakan belum disajikannya fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan hanya sebatas pada teori-teori yang relevan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

H₁: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi PT. Pos Indonesia Regional - I Medan

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi PT. Pos Indonesia Regional - I Medan

H₃: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Regional - I Medan

H₄: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Regional - I Medan

H₅: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Regional - I Medan

H₆: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia Regional - I Medan

H₇: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia Regional - I Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

(Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya yang dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Singarimbun dalam (Singarimbun dan Effendi 2006) *explanatory research* diartikan sebagai suatu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Regional 1 Medan yang beralamat Jalan Prof. H.M. Yamin, S.H. No. 44, kelurahan Gang Buntu, Medan Timur, Medan, 20231.

3.2.2 Waktu penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama 4 bulan yaitu pada bulan April 2020 sampai Agustus 2020. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Rencana Jadwal Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Jadwal Kegiatan																			
		April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul	■																			
2.	Riset awal		■																		
3.	Penyusunan dan bimbingan proposal		■	■	■																
4.	Kolokium						■														
5.	Penyempurnaan proposal							■	■												
6.	Pengumpulan data										■										
7.	Pengolahan data											■	■								
8.	Penyusunan dan bimbingan tesis													■	■	■	■				
9.	Seminar hasil																			■	
10.	Penyempurnaan tesis																				■
11.	Sidang meja hijau																				■

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”

Populasi dalam penelitian ini yakin seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional-I Medan yang berjumlah sebanyak 84 orang.

3.3.2 Sampel

(Sugiyono, 2016) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Semua anggota populasi mempunyai kesempatan untuk dijadikan sebagai sampel penelitian spesifiknya, teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 84 sampel, karena keseluruhan jumlah populasi berjumlah sebanyak 84 karyawan.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua bentuk variabel yang terdiri atas :

1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Variabel dependen dapat dikatakan juga sebagai variabel terikat. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Z).

3. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen ini sering disebut juga dengan variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini komunikasi (X1) dan lingkungan Kerja (X2).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011)	1. Kualitas	Likert
		2. Kuantitas	
		3. Pelaksanaan tugas	
		4. Tanggung jawab	
Motivasi (Z)	motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau atau rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2008)	1. Daya pendorong	Likert
		2. Kemauan	
		3. Kerelaan	
		4. Membentuk keahlian	
		5. Membentuk ketrampilan	
		6. Tanggung jawab	
		7. Kewajiban	
		8. Tujuan	
Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar dan introgasi. (Umam, 2012)	1. Kejelasan	Likert
		2. Ketepatan	
		3. Konteks	
		4. Alur	
		5. Budaya	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang	1. Temperatur / suhu udara ditempat kerja	Likert
		2. Sirkulasi udara	
		3. Penerangan atau	

	bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayati, 2011)	cahaya	
		4. Tingkat kebisingan	
		5. Keamanan ditempat kerja	

3.5 Sumber dan Jenis Data

3.5.1 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang disebarkan kepada para karyawan sebagai responden.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang diperlukan adalah dokumen – dokumen perusahaan mengenai gambaran umum perusahaan, persentase tingkat kinerja pegawai tahun 2018 – 2019 dan lingkungan kerja pegawai.

3.5.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, data kuantitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka, data ini menunjukkan nilai terhadap besaran atau variabel yang diwakilinya. Sifat data ini adalah rentet waktu yaitu data yang merupakan hasil pengamatan dari suatu periode tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran kuisisioner yang disebarakan kepada pegawai PT. Pos Regional – 1 Medan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi pustaka, yaitu mengadakan penelitian dengan cara mempelajari dan membaca literature - literatur, jurnal - jurnal, dan referensi yang ada hubungannya dengan permasalahan yang menjadi obyek penelitian.
2. Kuisisioner / angket, yaitu beberapa daftar pertanyaan berupa angket penelitian yang diajukan kepada seluruh responden untuk dijawab berkaitan dengan topik penelitian. Terdapat dua jenis lampiran angket adalah sebagai berikut:
 - a. Angket pertama, profil responden yang berisi nama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, status pernikahan, dan divisi.
 - b. Angket kedua, berisikan pernyataan-pernyataan tentang motivasi, kinerja karyawan, komunikasi dan lingkungan kerja.

Pada proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert, dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Menurut (Siregar, 2014) skala likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social.

Pengukuran Skala Likert ini dilakukan dengan pembagian berikut ini:

Tabel 3.3
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal: 133)

Selanjutnya jawaban dari responden akan diuji kembali dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas

Menurut (Siregar, 2014) Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan

keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan kesleuruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut.

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner dengan level of significant = 5 % adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

2. Uji Realibitas

(Siregar, 2014) menyatakan uji reliabilitas berguna untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument yang diuji memiliki reliabilitas yang baik/ *reliable* / terpercaya.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrument yang diuji tersebut tidak reliabel.

Setelah dilakukan kedua uji diatas maka akan dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari beberapa kriteria persyaratan, yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah Metode *One - Sample Kolmogorov-Smirnov Test* jika (nilai $>\alpha=0,05$) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai $< \alpha = 0,05$), maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika ada berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Cara mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Adapun kriteria menilai multikolinieritas dengan *Variance Inflation Factor* adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas
2. Apabila nilai VIF > 10 , maka terjadi gangguan multikolinieritas.

Sedangkan kriteria penilaian multikolinieritas dengan tingkat *Tolerance* adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas
2. Apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai $\alpha = 0.05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode grafik dan *scatterplot*. Adapun dasar analisisnya yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Teknik Analisis Data

(Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa analisis data adalah cara-cara mengolah data yang telah terkumpul untuk kemudian dapat interpretasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*path analysis*). Tahapan-tahapan teknik analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.7.1 Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak digunakan pengujian regresi berganda secara parsial (uji t) dan secara simultan (Uji f).

3.7.1.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak. Untuk menguji signifikan secara parsial digunakan rumus uji statistic sebagai berikut:

$$t = \pi \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

t = Nilai t yang dihitung

r = Koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Adapun kriteria pengujian uji t dilihat dari kategori t_{hitung} dan t_{tabel} adalah:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau H_0 ditolak.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen atau H_0 diterima.

Selain itu kriteria penilaian uji t dapat dinilai dari nilai tingkat signifikannya. Adapun kriterianya adalah :

1. Apabila *signifikan* $t < 0,05$ berarti ada pengaruh signifikan antara masing-masing variabel independen dengan variable dependen (H_0 ditolak).
2. Apabila *signifikan* $t > 0,05$ berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel independen dengan variable dependen (H_0 diterima).

3.7.1.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji f juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai f hitung dapat ditentukan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

fh = f hitung

R = Koefesien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Adapun kriteria pengujian uji f adalah sebagai berikut:

1. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ artinya bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ artinya bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Selain dari f_{hitung} dan f_{tabel} kriteria pengujian uji F dapat dinilai dengan melihat nilai signifikannya dengan tingkat 0,05. Adapun kriterianya adalah:

1. Apabila $sig f < 0,05$ berarti ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variable dependen (Ho ditolak).
2. Apabila $signifikan f > 0,05$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan atau serempak antara variabel independen dengan variable dependen (Ho diterima).

3.7.2 Uji Koefisien Determinansi

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat di pengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu).Apabila nilai

R-Square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan:

D : Koefisiensi Determinasi

R^2 : Kuadrat dari korelasi xy yang ditemukan

100% : Presentase Kontribusi

3.7.3 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda (*analisis multiple regression*) dimana penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga variabel atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis serta melihat pengaruh langsung dan tidak langsung.

Agar analisis dapat dilakukan dengan besar maka langkah yang dilakukan adalah dengan menentukan bentuk pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan variabel bebas terhadap variabel antara serta korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan variabel digunakan regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Sugiyono, 2016)

Adapun persamaan yang digunakan untuk menilai variabel komunikasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah :

1. Persamaan Pertama

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y_1	= Motivasi
β_1, β_2	= Koefisien regresi
X_1	= Komunikasi
X_2	= Lingkungan kerja
e	= error

2. Persamaan Kedua

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e$$

Keterangan :

Y_2	= Kinerja
$\beta (3,4,5)$	= koefisien regresi
X_1	= Komunikasi
X_2	= Lingkungan kerja
Z	= Motivasi

Model diatas menunjukkan bahwa variabel dependen Y_1 dipengaruhi oleh dua variabel independen X_1 , dan X_2 . Sementara itu variabel independen Y_1 tersebut juga akan mempengaruhi variabel dependen Y_2 pada persamaan regresi yang kedua. Dari perolehan nilai tersebut nanti akan diperoleh nilai pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel dependen dan independent.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuisisioner terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y), 10 pernyataan untuk variabel motivasi (Z), 10 pernyataan untuk variabel komunikasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2). Kuisisioner disebarakan kepada 84 responden yang terdiri dari pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Regional 1 Medan yang beralamat Jalan Prof. H.M. Yamin, S.H. No. 44, kelurahan Gang Buntu, Medan Timur, Medan, 20231 sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode Skala *likert* untuk mengukur masing-masing pernyataan pada kuisisioner.

Tabel 4.1
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal 133)

Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil dari penelitian. Untuk mengetahui gambaran tentang responden maka dilakukan analisa deskriptif terhadap karakteristik responden. Karakteristik responden merupakan data penting yang harus tercermati terlebih dahulu karena faktor yang mudah didefinisikan dan mudah didapatkan begitu juga obyektifitasnya.

Adapun karakteristik responden yang dinilai dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja dan status kepegawaian, secara rinci yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI LAKI	75	89.3	89.3	89.3
Valid PEREMPUAN	9	10.7	10.7	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden pegawai PT Pos Regional 1 Medan berdasarkan jenis kelamin berjumlah sebanyak 84 orang. Responden laki-laki lebih dominan dibanding responden perempuan, yaitu sebanyak 75 orang atau 8,93% dan perempuan sebanyak 9 orang atau 10,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi laki-laki yang bekerja di kantor Pos Regional 1 Medan lebih banyak dibandingkan dengan populasi perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 30 TAHUN	32	38.1	38.1	38.1
31 - 40 TAHUN	33	39.3	39.3	77.4
Valid 41 - 50 TAHUN	15	17.9	17.9	95.2
51 - 60 TAHUN	4	4.8	4.8	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa klasifikasi responden berdasarkan usia yang didapat dari pegawai PT Pos Regional 1 Medan pegawai dengan usia 31-40 tahun merupakan pegawai terbanyak yaitu sekitar 33 responden atau 39,3 % dan paling sedikit adalah usia 51-60 tahun yaitu hanya 4 orang atau 4,8 %. Sedangkan selebihnya berusia 20 – 30 tahun atau 38,1 % dan berusia 41 – 50 tahun atau 17,9 %.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-10 TAHUN	35	41.7	41.7	41.7
Valid 11-20 TAHUN	49	58.3	58.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Data diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan lama bekerja pegawai di PT Pos Regional 1 Medan. Pegawai paling lama bekerja di PT Pos Regional 1 Medan dominan pada 11 – 20 tahun masa kerja yaitu berjumlah 49 respponden Sedangkan, selebihnya berkerja selama 1 – 10 masa kerja sebanyak 35 pegawai.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

STATUS KEPEGAWAIAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PEGAWAI TETAP	84	100.0	100.0	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat distribusi responden berdasarkan status kepegawaian di PT. Pos Regional 1 Medan. Data diatas menunjukkan bahwa semua pegawai yang ada di PT. Pos Regional 1 Medan adalah pegawai tetap yang berjumlah sebanyak 84 orang atau 100 %. Hal ini menunjukkan bahwa semua pegawai adalah pegawai tetap dan tidak ada pegawai tidak tetap di PT. Pos Regional 1 Medan.

4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini peneliti akan melampirkan tabel frekuensi haisl skor jawaban reponden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Adapun nilai frekuensi jawaban responden dari variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Alternative Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		ST		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	24	28,6	51	60,7	9	10,7	0	0	0	0	84	100
2.	32	38,1	50	59,5	2	2,4	0	0	0	0	84	100
3.	43	51,2	41	48,8	0	0	0	0	0	0	84	100
4.	29	34,5	52	61,9	3	3,6	0	0	0	0	84	100
5.	31	36,9	51	60,7	2	2,4	0	0	0	0	84	100
6.	30	35,7	52	61,9	2	2,4	0	0	0	0	84	100
7.	30	35,7	49	58,3	5	6,0	0	0	0	0	84	100
8.	23	27,4	53	63,1	8	9,5	0	0	0	0	84	100
9.	24	28,6	56	66,7	4	4,8	0	0	0	0	84	100
10.	30	35,7	51	60,7	3	3,6	0	0	0	0	84	100
11.	31	36,9	49	58,3	4	4,8	0	0	0	0	84	100
12.	30	35,7	51	60,7	3	3,6	0	0	0	0	84	100

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Jawaban responden tentang penyelesaian pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, mayoritas dari jawaban responden adalah setuju sebesar 60,7 %.
- b. Jawaban responden tentang bekerja secara terampil dan teliti, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,5 %.

- c. Jawaban responden tentang berusaha bekerja dengan tingkat kesalahan yang sedikit, sebagian responden menjawab setuju sebesar 48,8%.
- d. Jawaban responden tentang menyelesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,9 %.
- e. Jawaban responden tentang inisiatif penyelesaian pekerjaan tanpa arahan atasan, mayoritas responden menjawab 60,7%.
- f. Jawaban responden tentang selalu bekerja bersama tim, sebagian besar responden menjawab 61,9%.
- g. Jawaban responden tentang bekerja sesuai aturan dan prosedur kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,3 %.
- h. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63,1%.
- i. Jawaban responden keterbukaan menerima kritikan dan saran, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%
- j. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan secara praktik dan mandiri, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,7%
- k. Jawaban responden tentang memprioritaskan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 58,3%
- l. Jawaban responden tentang bertanggungjawab atas tugasnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,7%.

2. Variabel Motivasi (Z)

Adapun nilai frekuensi jawaban responden dari variabel motivasi adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi (Z)

Alternative Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		ST		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	19	22,6	58	69,0	7	8,3	0	0	0	0	84	100
2.	11	13,1	70	83,3	3	3,6	0	0	0	0	84	100
3.	39	46,4	39	46,4	0	0	0	0	0	0	84	100
4.	14	16,7	65	77,4	5	6,0	0	0	0	0	84	100
5.	32	38,1	50	59,5	2	2,4	0	0	0	0	84	100
6.	18	21,4	62	73,8	4	4,8	0	0	0	0	84	100
7.	23	27,4	58	69,0	3	3,6	0	0	0	0	84	100
8.	18	21,4	59	70,2	7	8,3	0	0	0	0	84	100
9.	19	22,6	54	64,3	11	13,1	0	0	0	0	84	100
10.	38	45,2	46	54,8	0	0	0	0	0	0	84	100

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Jawaban responden tentang pemimpin selalu memberikan dorongan dan semangat, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 69,0%.
- b. Jawaban responden tentang pemberian gaji dan tunjangan telah sesuai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 83,3%.

- c. Jawaban responden tentang meningkatkan kualitas kerja atas dasar kesadaran diri, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,6%.
- d. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan tanpa paksaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 77,4%.
- e. Jawaban responden tentang pemberian kesempatan kepada pegawai untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,5%.
- f. Jawaban responden tentang pemberian pelatihan kepada pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 73,8%.
- g. Jawaban responden pemberian penghargaan atas prestasi karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 69,0%.
- h. Jawaban responden tentang kepedulian perusahaan atas prestasi kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 70,2%.
- i. Jawaban responden tentang kelayakan sarana pendukung dan peralatan bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
- j. Jawaban responden tentang kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,8%.

3. Variabel Komunikasi (X1)

Adapun nilai frekuensi jawaban responden dari variabel komunikasi adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Komunikasi (X1)

Alternative Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		ST		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	14	16,7	51	60,7	15	17,9	0	0	0	0	84	100
2.	20	23,8	59	0,27	5	6,0	0	0	0	0	84	100
3.	30	35,7	52	61,9	2	2,4	0	0	0	0	84	100
4.	9	10,7	66	78,6	9	10,7	0	0	0	0	84	100
5.	12	14,3	54	64,3	17	20,2	0	0	0	0	84	100
6.	10	11,9	59	70,2	14	16,7	1	1,2	0	0	84	100
7.	21	25,0	61	72,6	2	2,4	0	0	0	0	84	100
8.	20	23,8	58	69,0	6	7,1	0	0	0	0	84	100
9.	19	22,6	63	75,0	2	2,4	0	0	0	0	84	100
10.	2	2,4	62	73,8	2	2,4	0	0	0	0	84	100

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- a. Jawaban responden tentang komunikasi yang terjadi menyenangkan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 60,7%
- b. Jawaban responden tentang instruksi pimpinan dapat dimengerti, responden yang menjawab setuju sebesar 70,2%.
- c. Jawaban responden tentang pimpinan memberi teguran apabila melakukan kesalahan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 61,9%.

- d. Jawaban responden tentang pimpinan memberi pujian apabila menyelesaikan tugas dengan baik, sebagian responden menjawab setuju sebesar 78,6%.
- e. Jawaban rsponden tentang pimpinan dan karyawan saling mengkoordinasi tugas, sebagian responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
- f. Jawaban responden tentang komunikasi pimpinan dan pegawai mampu memperat hubungan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 70,2%.
- g. Jawaban responden tentang kejelasan tugas yang diberikan pimpinan kepada pegawai, sebagian responden menjawab setuju sebesar 72,6%.
- h. Jawaban responden tentang ketergantungan antar bagian, sebagian responden menjawab setuju sebesar 69,0%.
- i. Jawaban responden tentang penggunaan bahasa yang sopan antara pimpinan dan bawahan, sebagiin responden menjawab setuju sebesar 75%.
- j. Jawaban responden tentang saling menyapa dan mengucapkan salam, sebagian responden menjawab setuju sebesar 73,8%.

4. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Adapun nilai frekuensi jawaban responden dari variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2)

Alternative Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		ST		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	17	20,2	61	72,6	6	7,1	0	0	0	0	84	100
2.	23	27,4	59	70,2	2	2,4	0	0	0	0	84	100
3.	14	16,7	67	79,8	3	3,6	0	0	0	0	84	100
4.	18	21,4	59	70,2	7	8,3	0	0	0	0	84	100
5.	43	51,2	41	48,8	0	0	0	0	0	0	84	100
6.	17	20,2	59	70,2	8	9,5	0	0	0	0	84	100
7.	34	40,5	48	57,1	2	2,4	0	0	0	0	84	100
8.	41	48,8	43	51,2	0	0	0	0	0	0	84	100
9.	40	47,6	44	52,4	0	0	0	0	0	0	84	100
10.	29	34,5	54	64,3	1	1,2	0	0	0	0	84	100

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Dari data diatas dapat diketahui bahwa:

- a. Jawaban responden tentang pendingin ruangan yang sudah cukup baik, sebagian responden menjawab setuju sebesar 72,6%.
- b. Jawaban responden tentang sirkulasi udara yang sudah sangat baik, sebagian responden menjawab setuju sebesar 70,2%.
- c. Jawaban responden tentang penerangan yang sudah memadai, sebagian responden menjawab setuju sebesar 79,8%.
- d. Jawaban responden tentang penggunaan warna ruangan yang sudah bagus, sebagian responden menjawab setuju sebesar 70,2%.

- e. Jawaban responden tentang ruangan kerja yang tidak berisik, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 51,2%.
- f. Jawaban responden tentang desain ruangan kerja yang bagus, sebagian responden menjawab setuju sebesar 70,2%.
- g. Jawaban responden tentang tata letak ruang kerja yang cukup baik, sebagian responden menjawab setuju sebesar 57,1%.
- h. Jawaban responden tentang lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, sebagian responden menjawab setuju sebesar 51,2%.
- i. Jawaban responden tentang hubungan yang baik antar kerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 52,4%.
- j. Jawaban responden tentang keamanan ditempat kerja sudah baik, sebagian responden menjawab setuju sebesar 64,3%.

4.1.3 Statistik Deskriptif

Tabel 4.10
Hasil Uji Statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA PEGAWAI (Y)	84	40	58	51.71	2.915
MOTIVASI (Z)	84	30	44	37.80	2.200
KOMUNIKASI (X1)	84	33	48	41.06	2.739
LINGKUNGAN KERJA (X2)	84	35	49	42.94	2.529
Valid N (listwise)	84				

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa sampel yang digunakan penelitian ini adalah 84. Adapun penjelasan dari uji deskriptif statistic diatas adalah :

1. Kinerja pegawai (Y)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai minimum kinerja pegawai sebesar 40 dan nilai maksimum adalah 58. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini berkisar antara 40 sampai dengan 58 dengan rata – rata 51,71 pada standar deviasi 2,915. Nilai rata – rata lebih besar dari nilai standar deviasi ($51,71 > 2,915$) yang menunjukkan sebaran nilai kinerja pegawai dalam kategori baik.

2. Motivasi (Z)

Nilai minimum motivasi sebesar 30 dan nilai maksimum adalah 44. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai motivasi yang menjadi variabel intervening dalam penelitian ini berkisar antara 30 sampai dengan 44 dengan rata – rata 37,80 pada standar deviasi 2,200. Nilai rata – rata lebih besar dari nilai standar deviasi ($37,80 > 2,200$) yang menunjukkan bahwa sebaran nilai motivasi dalam kategori baik.

3. Komunikasi (X1)

Nilai minimum komunikasi sebesar 33 dan nilai maksimum adalah 48. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai komunikasi yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini berkisar antara 33 sampai dengan 48 dengan rata – rata 41,06 pada standar deviasi 2,739. Nilai rata – rata lebih besar dari nilai standar deviasi ($41,06 > 2,739$) yang menunjukkan bahwa sebaran nilai komunikasi dalam kategori baik.

4. Lingkungan Kerja (X2)

Nilai minimum komunikasi sebesar 35 dan nilai maksimum adalah 49. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai komunikasi yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini berkisar antara 35 sampai dengan 49 dengan rata – rata 42,94 pada standar deviasi 2,529. Nilai rata – rata lebih besar dari nilai standar deviasi ($42,94 > 2,529$) yang menunjukkan bahwa sebaran nilai komunikasi dalam kategori baik.

4.1.4 Uji Persyaratan Analisis

4.1.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun sebelumnya dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Dalam melakukan penguraian validitas, digunakan alat bantu program komputer SPSS. Apabila alat ukur tersebut mempunyai korelasi yang signifikan antar skor item terhadap skor totalnya maka alat ukur tersebut dinyatakan valid.

Data uji validitas semua variabel akan memperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} . Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan). Pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 84, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,215.

$$df = N - 2$$

$$df = 84 - 2$$

$$df = 82 (r_{tabel} 0,215)$$

Berikut ini adalah hasil pengujian uji validitas data instrument penelitian pada variabel kinerja pegawai (Y) yang sudah diuji :

Tabel 4.11
Uji Validitas Data Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1.	0,385	0,215	Valid
2.	0,520	0,215	Valid
3.	0,380	0,215	Valid
4.	0,457	0,215	Valid
5.	0,223	0,215	Valid
6.	0,554	0,215	Valid
7.	0,410	0,215	Valid
8.	0,512	0,215	Valid
9.	0,420	0,215	Valid
10	0,509	0,215	Valid
11.	0,534	0,215	Valid
12.	0,433	0,215	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel kinerja pegawai (Y) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,215$). Dengan demikian instrument variabel kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Selanjutnya hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel motivasi (Z) yang sudah di uji :

Tabel 4.12
Uji Validitas Data Instrumen Variabel Motivasi (Z)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1.	0,379	0,215	Valid
2.	0,420	0,215	Valid
3.	0,370	0,215	Valid
4.	0,527	0,215	Valid
5.	0,487	0,215	Valid
6.	0,651	0,215	Valid
7.	0,531	0,215	Valid
8.	0,619	0,215	Valid
9.	0,375	0,215	Valid
10	0,259	0,215	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Berdasarkan uji validitas instrumen motivasi (Z) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,215$). Dengan demikian instrumen variabel motivasi (Z) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Berikut ini adalah hasil pengujian uji validitas data instrument penelitian pada variabel Komunikasi (X1) yang sudah diuji :

Tabel 4.13
Uji Validitas Data Instrumen Variabel Komunikasi (X1)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1.	0,541	0,215	Valid
2.	0,612	0,215	Valid
3.	0,575	0,215	Valid
4.	0,708	0,215	Valid
5.	0,601	0,215	Valid
6.	0,636	0,215	Valid
7.	0,444	0,215	Valid
8.	0,298	0,215	Valid
9.	0,296	0,215	Valid
10	0,319	0,215	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel komunikasi (X1) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,215$). Dengan demikian instrument variabel komunikasi (X1) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Selanjutnya hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel lingkungan kerja (X2) yang sudah diuji :

Tabel 4.14
Uji Validitas Data Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1.	0,558	0,215	Valid
2.	0,549	0,215	Valid
3.	0,502	0,215	Valid
4.	0,677	0,215	Valid
5.	0,517	0,215	Valid
6.	0,651	0,215	Valid
7.	0,577	0,215	Valid
8.	0,459	0,215	Valid
9.	0,269	0,215	Valid
10	0,226	0,215	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Berdasarkan uji validitas instrumen lingkungan kerja (X2) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,215$). Dengan demikian instrumen variabel lingkungan kerja (X2) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

4.1.4.2 Uji Reabilitas

Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Ide pokok dalam konsep realibilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pertanyaan yang sudah valid.

Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach'Alpha*) > 0,60. Apabila nilai koefisien reabilitas berada > 0,60 dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Uji Reabilitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.629	12

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Berdasarkan tabel uji reliabilitas dapat dipahami bahwa variabel kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach'alpha* adalah sebesar 0,629. Ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reabilitas untuk variabel Y lebih besar dari 0,60 atau $0,629 > 0,60$.

Selanjutnya hasil pengujian reabilitas data instrumen penelitian pada variabel motivasi (Z) yang sudah di uji :

Tabel 4.16
Uji Reabilitas Instrumen Variabel Motivasi (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.604	10

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas diatas dapat dipahami bahwa variabel motivasi (Z) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach'alpha* adalah sebesar 0,604. Ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reabilitas untuk variabel Z lebih besar dari 0,60 atau $0,604 > 0,60$.

Selanjutnya hasil pengujian reabilitas data instrumen penelitian pada variabel komunikasi (X1) yang sudah di uji :

Tabel 4.17
Uji Reabilitas Instrumen Variabel Komunikasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.674	10

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas diatas dapat dipahami bahwa variabel komunikasi (X1) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach'alpha* adalah sebesar 0,674. Ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reabilitas untuk variabel X1 lebih besar dari 0,60 atau $0,674 > 0,60$.

Selanjutnya hasil pengujian reabilitas data instrumen penelitian pada variabel lingkungan kerja (X2) yang sudah di uji :

Tabel 4.18
Uji Reabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	10

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa variabel lingkungan kerja (X2) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach'alpha* adalah sebesar 0,668. Ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,60 atau $0,668 > 0,60$.

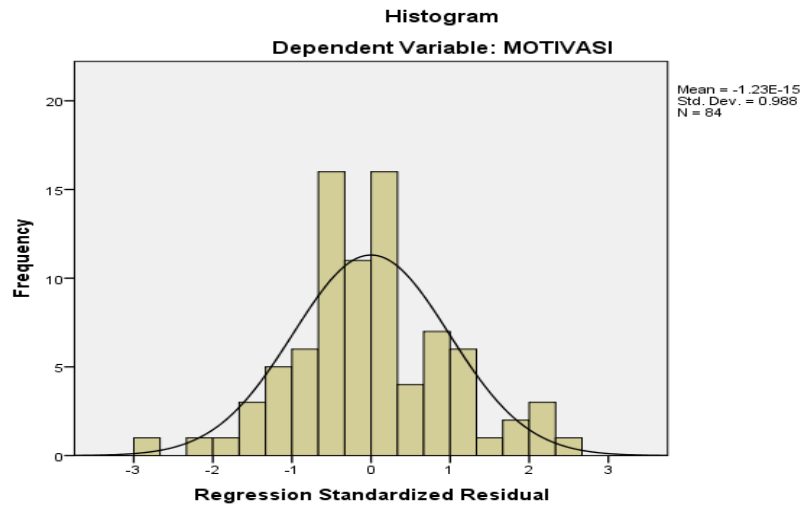
4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

1. Uji Normalitas

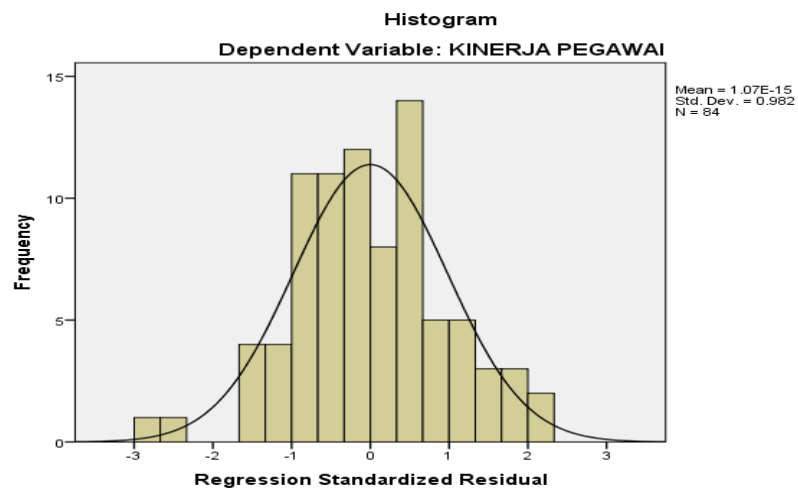
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan histogram dan P – Plots.

Berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan dua persamaan menggunakan ketentuan uji histogram dengan menggunakan aplikasi SPSS:



Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Gambar 4.1
Grafik Histogram Motivasi

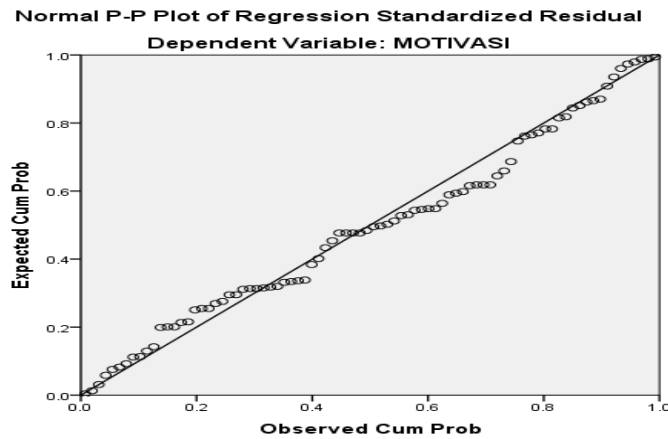


Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

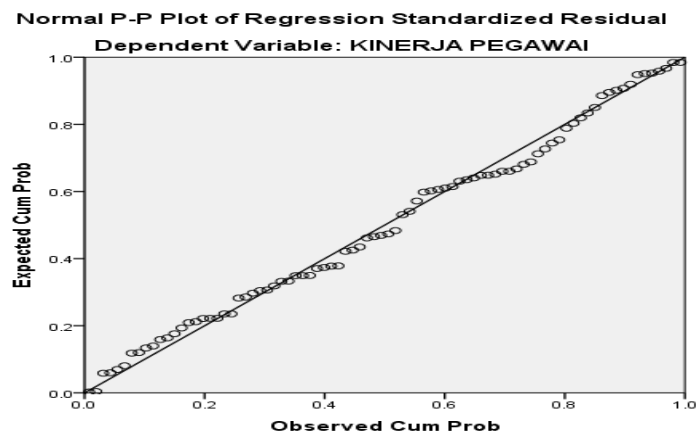
Gambar 4.2
Grafik Histogram Kinerja Pegawai

Berdasarkan kriteria pengujian distribusi normal menggunakan histogram dapat dilihat bahwa data tersebut berdistribusi normal karena distribusi data ini membentuk lonceng dan tidak miring kekiri atau miring kekanan.

Selanjutnya berikut ini adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan ketentuan uji P - Plots dengan menggunakan aplikasi SPSS :



Gambar 4.3
Grafik Normal P-Plot Motivasi



Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Gambar 4.4
Grafik Normal P-Plot Kinerja Pegawai

Pada gambar 4.3 dan gambar 4.4 diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menyebar disekitar diagram dari hasil titik-titiknya mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dari uji normalitas terpenuhi. Sehingga

dapat dilakukan analisis data atau pengujian hipotesis dengan teknik statistic yang relevan.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika nilai *Tolerance* < 0,1 atau nilai *VIF* > 10, maka terjadi multikolinieritas.

Berikut ini adalah hasil pengujian multikolinieritas untuk penagruh variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi dapat dilihat pada tabel 4.18 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinieritas Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.334	3.213		3.839	.000		
1 KOMUNIKASI	.298	.091	.371	3.257	.002	.530	1.888
LINGKUNGAN KERJA	.308	.099	.354	3.109	.003	.530	1.888

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.18 diatas, diketahui nilai *VIF* untuk variabel komunikasi (X1) adalah 1,888 dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah 1,888. Dari masing-masing variabel independen menunjukkan nilai *VIF* < 10. Sedangkan apabila dilihat dari nilai *tolerance* untuk variabel komunikasi (X1)

sebesar 0,530 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,530. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 (*tolerance* > 0,01). Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai VIF dan *tolerance*.

Berikut ini adalah hasil pengujian multikolinearitas untuk pengaruh variabel komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel 4.20 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Multikolinearitas Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 KOMUNIKASI (X1)	.205	.155	.193	1.324	.189	.468	2.136
LINGKUNGAN KERJA (X2)	.410	.167	.356	2.457	.016	.473	2.114
MOTIVASI (Y)	-.117	.177	-.088	-.662	.510	.557	1.797

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

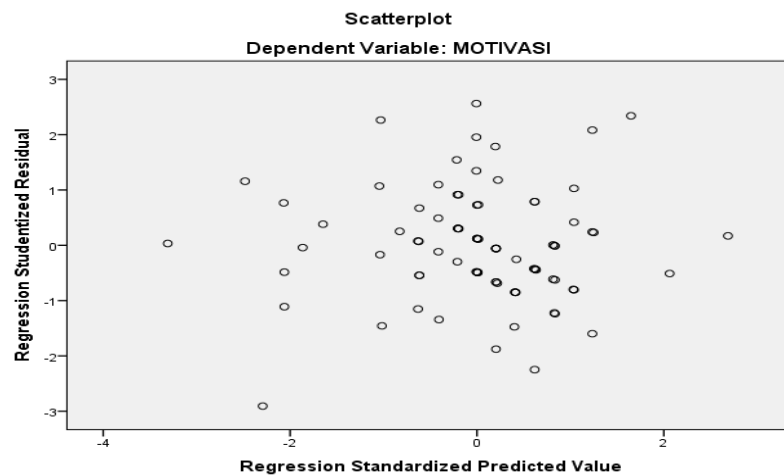
Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.18 diatas, diketahui nilai VIF untuk variabel komunikasi (X1) adalah 2,136 dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah 2,114 dan variabel motivasi (Y) adalah 1,797. Dari masing-masing variabel independen menunjukkan nilai VIF < 10.

Sedangkan apabila dilihat dari nilai *tolerance* untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 0,468, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,473 dan variabel motivasi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,557. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 (*tolerance* > 0,01). Sehingga dapat

disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai VIF dan *tolerance*.

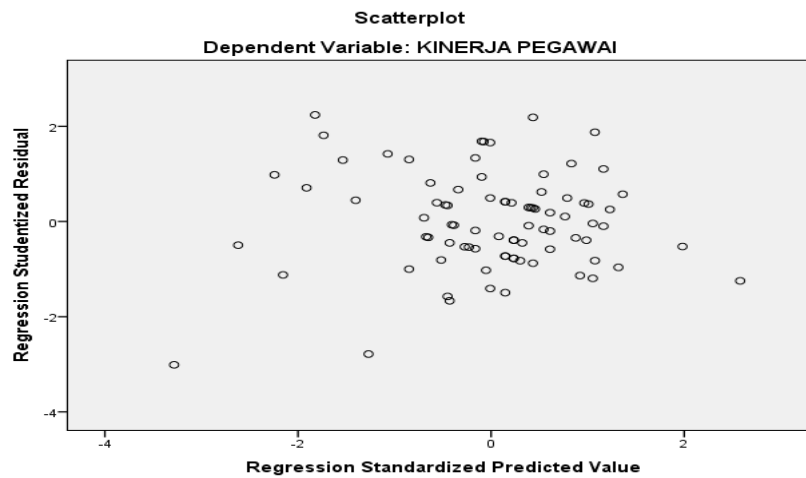
3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dalam residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model yang baik adalah ketika tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Gambar 4.5
Uji Heterokedastisitas Motivasi



Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Gambar 4.6
Uji Heterokedastisitas Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar 4.5 dan gambar 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas yang menunjukkan bahwa model regresi ini layak dipakai untuk melihat nilai kinerja pegawai pada berdasarkan variabel independen komunikasi dan lingkungan kerja dan variabel intervening adalah motivasi.

4.1.6 Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis ini dibagi atas beberapa pengujian yaitu :

4.1.6.1 Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t

dilakukan yaitu menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian statistic t pada persamaan 1 untuk variabel komunikasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap motivasi (Z) dapat dilihat pada tabel 4.21

Tabel 4.21
Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.334	3.213		3.839	.000
1 KOMUNIKASI (X1)	.298	.091	.371	3.257	.002
LINGKUNGAN KERJA (X2)	.308	.099	.354	3.109	.003

a. Dependent Variable: MOTIVASI (Y)

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah dan nilai $dk = n - 2$ ($84 - 2$) = 82 maka diperoleh nilai t_{tabel} 1,989 (data t_{tabel} terlampir). Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi (X₁) Terhadap Motivasi (Z)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* untuk pengaruh komunikasi terhadap motivasi, yaitu nilai t_{hitung} 3,257 dengan nilai t_{tabel} 1,989 (data t_{tabel} terlampir).

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah :

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X₁ dan Z.

- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 dan Z .

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh komunikasi terhadap motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,257 > 1,989$) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,002 yang artinya $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara komunikasi terhadap motivasi pada Pegawai PT. Pos Regional 1 Medan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap Motivasi (Z)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi, yaitu nilai t_{hitung} 3,109 dengan nilai t_{tabel} 1,989 (data t_{tabel} terlampir).

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah :

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X_2 dan Z
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X_2 dan Z .

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,109 > 1,989$) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,003 yang berarti $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda

positif antara lingkungan kerja terhadap motivasi pada pegawai PT. Pos regional 1 Medan.

Hasil pengujian statistic t pada persamaan 2 untuk variabel komunikasi (X₁) lingkungan kerja (X₂) dan motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.22

Tabel 4.22
Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.113	5.561		5.415	.000
1 KOMUNIKASI (X ₁)	.205	.155	.193	1.324	.189
LINGKUNGAN KERJA (X ₂)	.410	.167	.356	2.457	.016
MOTIVASI (Z)	-.117	.177	-.088	-.662	.510

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)
Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah dan nilai dk = n - 2 (84 - 2) = 82 maka diperoleh nilai t_{tabel} 1,989 (data t_{tabel} terlampir). Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* untuk pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, yaitu nilai t hitung 1,324 dengan nilai t_{tabel} 1,989 (data t_{tabel} terlampir).

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah :

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 dan Y .
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 dan Y .

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,324 < 1,989$) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,189 yang artinya $> 0,05$ ($0,189 > 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh dan tidak signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Pos Regional 1 Medan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu nilai t_{hitung} 2,457 dengan nilai t_{tabel} 1,989 (data t_{tabel} terlampir).

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah :

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X_2 dan Y
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X_2 dan Y .

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,457 > 1,989$) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,016 yang berarti $< 0,05$ ($0,016 < 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak

(Ha diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos regional 1 Medan.

3. Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, yaitu nilai t_{hitung} - 0,662 dengan nilai t_{tabel} 1,989 (data t_{tabel} terlampir).

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah :

- c) Bila $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel Z dan Y
- d) Bila $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Z dan Y.

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,662 < 1,989$) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,510 yang berarti $> 0,05$ ($0,510 > 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh dan tidak signifikan bertanda negatif motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Pos regional 1 Medan.

4.1.6.2 Uji Secara Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk menjelaskan keragaman variabel tidak terikat. Dengan kata lain untuk melihat pengaruh persamaan 1 yaitu pengaruh komunikasi (X_1) dan lingkungan

kerja (X_2) terhadap motivasi (Z) dan persamaan 2 yaitu pengaruh komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS versi 18 maka hasil statistic pengujian pengaruh komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi (Z) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Signifikan f Persamaan 1

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.	
1	Regression	178.044	2	89.022	32.261	.000 ^b
	Residual	223.515	81	2.759		
	Total	401.560	83			

a. Dependent Variable: MOTIVASI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Dari tabel diatas didapat nilai F_{hitung} yaitu 32,261 dan taraf signifikan yaitu 0,000, untuk kesalahan 5% dan uji 2 pihak (regression – df – 2). Sementara nilai F_{tabel} berdasarkan tabel uji F dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,109 (data F_{tabel} terlampir) diperoleh dari :

$$DF (N1) = k - 1$$

$$DF (N2) = n - k$$

$$DF (N1) = 3 - 1$$

$$DF (N2) = 84 - 3$$

$$DF (N1) = 2$$

$$DF (N2) = 81 (F_{tabel} 3,109)$$

Dari data diatas diperoleh bahwa nilai $f_{hitung} > nilai f_{tabel}$ ($32,261 > 3,109$) kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan sig 2-tailed $\leq 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan yang bertanda positif antara

komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi pada pegawai PT. Pos Regional 1 Medan.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS versi 18 maka hasil statistic pengujian pengaruh komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24
Hasil Uji Signifikan f Persamaan 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	145.514	3	48.505	6.934	.000 ^b
	Residual	559.629	80	6.995		
	Total	705.143	83			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Dari tabel diatas didapat nilai F_{hitung} yaitu 6,934 dan taraf signifikan yaitu 0,000, untuk kesalahan 5% dan uji 2 pihak (regression – df – 2). Sementara nilai F_{tabel} berdasarkan tabel uji F dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,719 (data F_{tabel} terlampir) diperoleh dari :

$$DF (N1) = k - 1$$

$$DF (N2) = n - k$$

$$DF (N1) = 4 - 1$$

$$DF (N2) = 84 - 4$$

$$DF (N1) = 3$$

$$DF (N2) = 80 (F_{tabel} 2,719)$$

Dari data diatas diperoleh bahwa nilai $f_{hitung} >$ nilai f_{tabel} ($6,934 > 2,719$) kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan sig 2-tailed $\leq 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan yang bertanda positif antara

komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan.

4.1.6.3 Uji Koefisien Determinansi

Pengujian koefisien determinansi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coefficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinansi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinansi ditentukan dengan nilai *R square*. Adapun nilai koefisiensi untuk pengaruh komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi (Z) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisiensi Determinansi Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.430	1.661

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI

b. Dependent Variabel : Motivasi

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,433 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan motivasi (*variabel dependen*) dengan komunikasi dan lingkungan kerja (*variabel independen*) mempunyai tingkat hubungan yaitu sebesar:

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

$$D = 0,433 \times 100\%$$

$$D = 43,3\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa motivasi (*variabel dependen*) mampu dijelaskan oleh komunikasi dan lingkungan kerja (*variabel independen*) sebesar 43,3 %, sedangkan selebihnya sebesar 55,7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Sedangkan nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*. Adapun nilai koefisiensi untuk variabel komunikasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Persamaan 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.177	2.645

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI

b. Dependent variabel : KINERJA PEGAWAI

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,206 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan motivasi (*variabel dependen*) dengan komunikasi dan lingkungan kerja (*variabel independen*) mempunyai tingkat hubungan yaitu sebesar:

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

$$D = 0,206 \times 100\%$$

$$D = 20,6\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa motivasi (*variabel dependen*) mampu dijelaskan oleh komunikasi dan lingkungan kerja (*variabel independen*) sebesar 20,6 %, sedangkan selebihnya sebesar 79,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.1.6.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji *path analysis* (analisis jalur) digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan pelunasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaa analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antara variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis.

1. Analisis Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Hasil analisis regresi pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.430	1.661

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI

b. Dependent Variabel : Motivasi

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,443. Nilai R Square ini digunakan dalam perhitungan nilai e_i . e_i merupakan varian variabel motivasi yang tidak dijelaskan oleh komunikasi dan lingkungan kerja. Besarnya e_i adalah berikut ini :

$$e_i = \sqrt{1 - R} = \sqrt{(1 - 0,443)} = \sqrt{0,557} = 0,746$$

Adapun hasil pengolahan data dengan analisis regresi berganda untuk persamaan 1 dengan variabel dependent motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.334	3.213		3.839	.000
1 KOMUNIKASI (X1)	.298	.091	.371	3.257	.002
LINGKUNGAN KERJA (X2)	.308	.099	.354	3.109	.003

a. Dependent Variable: MOTIVASI (Y)
Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Berdasarkan data tabel diatas (pada kolom *Unstandardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda persamaan 1 untuk dua predictor pada variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

$$Y = 12,334 + 0,298 X_1 + 0,308 X_2 + 0,746$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta sebesar 12,334 menunjukkan jika variabel independen yaitu komunikasi (X1) dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan atau tidak

mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan motivasi pegawai senilai 12,334 %.

- b. Komunikasi (X_1) sebesar 0,298 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan komunikasi maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi sebesar 0,298 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan atau nol.
- c. Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,308 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi sebesar 0,308 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan atau nol.

2. Analisis Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.177	2.645

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI

b. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,206. Nilai ni R Square ini digunakan dalam perhitungan nilai e_i . e_i merupakan varian variabel kinerja pegawai yang tidak dijelaskan oleh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi. Besarnya e_i adalah berikut ini :

$$e_i = \sqrt{1 - R} = \sqrt{(1 - 0,206)} = \sqrt{0,794} = 0,891$$

Adapun hasil pengolahan data dengan analisis regresi berganda untuk persamaan 2 dengan variabel dependent kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.113	5.561		5.415	.000
1 KOMUNIKASI (X1)	.205	.155	.193	1.324	.189
LINGKUNGAN KERJA (X2)	.410	.167	.356	2.457	.016
MOTIVASI (Z)	-.117	.177	-.088	-.662	.510

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)
Sumber: hasil pengolahan data SPSS 20

Berdasarkan data tabel diatas pada kolom *Unstandardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda persamaan 1 untuk tiga predictor pada variabel komunikasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan motivasi (Z) adalah :

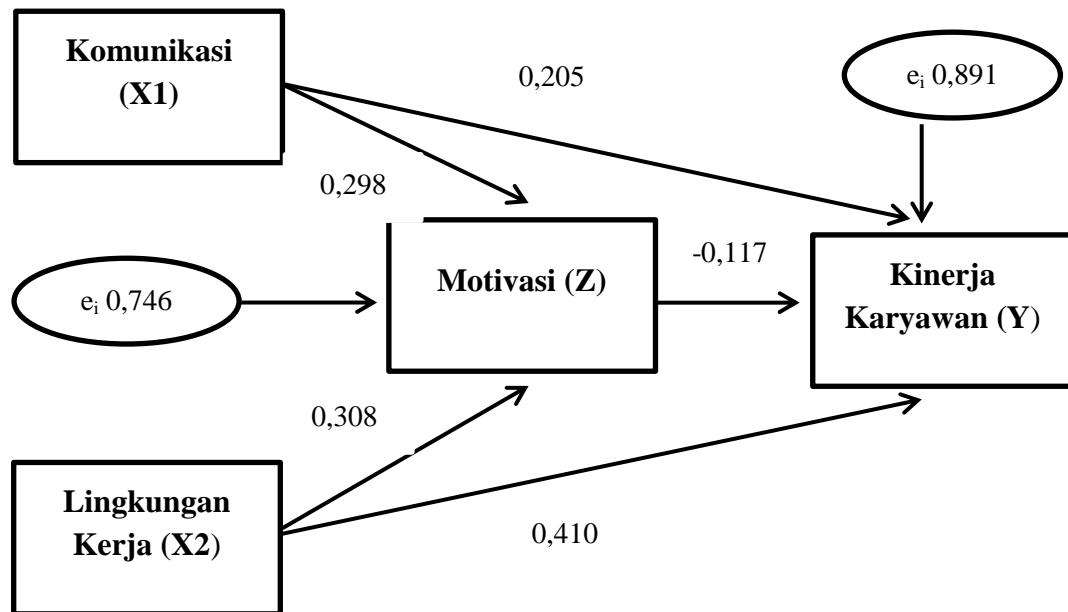
$$Y_2 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

$$Y = 30,113 + 0,205 X_1 + 0,410 X_2 + (0,117) + 0,891$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta sebesar 30,113 menunjukkan jika variabel independen yaitu komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (Z) dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan kinerja pegawai (Y) senilai 30,113 %.
- b. Komunikasi (X_1) sebesar 0,205 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan komunikasi maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,205 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan atau nol.
- c. Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,410 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,410 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan atau nol.
- d. Motivasi (Z) sebesar (0,117) dengan arah hubungannya negatif menunjukkan bahwa setiap penurunan motivasi maka akan tidak diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai (Y) sebesar (0,117) dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan atau nol.

Berdasarkan persamaan diatas didapat suatu model analisis jalur yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.7
Hasil Uji Intervening

Berdasarkan gambar dapat di ketahui pengaruh langsung atau tidak langsung serta pengaruh total dari penelitian. Adapun pengaruh langung dari dari analisis jalur ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi terhadap motivasi

$$X_1 \longrightarrow Z = \rho_{x_1z} = 0,298$$

Nilai koefisiensi jalur komunikasi terhadap motivasi secara langsung adalah 0,298 dan nilai signifikansi pada pada 0,002 yang berarti hipotesis 3 dapat diterima karena nilai koefisien positif (0,298) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh secara langsung bertanda positif dari komunikasi

terhadap motivasi pada PT. Pos Regional 1 Medan yang berarti H_1 diterima.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

$$X_2 \longrightarrow Z = \rho_{X_2Z} = 0,308$$

Nilai koefisiensi jalur lingkungan kerja terhadap motivasi secara langsung adalah 0,308 dan nilai signifikansi pada pada 0,003 yang berarti hipotesis 4 dapat diterima karena nilai koefisien positif (0,308) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh langsung bertanda positif secara langsung dari lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Pos Regional 1 Medan yang berarti H_2 diterima.

3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

$$X_1 \longrightarrow Y = \rho_{X_1Y} = 0,205$$

Nilai koefisiensi jalur komunikasi terhadap kinerja pegawai secara langsung adalah 0,205 dan nilai signifikansi pada pada 0,189 yang berarti hipotesis 1 tidak dapat diterima karena nilai koefisien positif (0,205) dan tidak signifikan karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,189 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh langsung bertanda positif tetapi tidak signifikan secara langsung dari komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan yang berarti H_3 ditolak

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$$X_2 \longrightarrow Y = \rho_{X_2Y} = 0,410$$

Nilai koefisiensi jalur lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung adalah 0,410 dan nilai signifikansi pada 0,016 yang berarti hipotesis 2 dapat diterima karena nilai koefisien positif (0,410) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan yang berarti H_4 diterima.

5. Pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja pegawai

$$Z \longrightarrow Y = \rho_{yz} = -0,117$$

Nilai koefisiensi jalur motivasi terhadap terhadap kinerja pegawai secara langsung adalah -0,117 dan nilai signifikansi pada 0,510 yang berarti hipotesis 5 tidak dapat diterima karena nilai koefisien positif (-0,117) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,510 > 0,05$). Hal ini berarti ada tidak ada pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Pos Regional 1 Medan yang berarti H_5 ditolak.

Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diuji menggunakan analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening

$$X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (\rho_{x_1z}) (\rho_{zy}) = (0,298)(-0,117) = -0,035$$

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisiensi jalur ρ_{x_1z} dikalikan dengan koefisien jalur ρ_{zy} diperoleh hasil -0,035. Nilai

tersebut dibandingkan dengan pengaruh langsung dari ρ_{x_1y} dengan nilai 0,205. Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai ($-0,035 < 0,205$), sehingga dapat disimpulkan motivasi tidak bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening

$$X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (\rho_{x_2z}) (\rho_{zy}) = (0,308)(-0,117) = -0,036$$

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisiensi jalur ρ_{zx_2} dikalikan dengan koefisien jalur ρ_{zy} dengan hasil -0,036. Nilai tersebut dibandingkan dengan pengaruh langsung dari ρ_{x_2y} sebesar 0,410. Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ($-0,036 < 0,410$), sehingga disimpulkan motivasi tidak bisa menjadi variabel yang memediasi antaralingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan.

Tabel 4.31
Uji Analisis Path Pengaruh Langsung

Model	Koefisien Jalur	t	Sig	R ²
Sub Structural 1 (X1, X2 ke Z)				
X1 (ρ_{x_1z})	0,298	3,257	0,002	0,443
X2 (ρ_{x_2z})	0,308	3,109	0,003	
Sub Structural 1 (X1, X2 dan Z ke Y)				
X1 (ρ_{x_1y})	0,205	1,324	0,189	0,206
X2 (ρ_{x_2y})	0,410	2,457	0,016	
Z (ρ_{zy})	-0,117	-0,662	0,510	

Sumber: data diolah dengan spss

Tabel 4.32
Uji Analisis Path Pengaruh Tidak Langsung

Model	Perhitungan Koefisien Jalur	Total pengaruh	Perbandingan
X1 → Z → Y	$(\rho_{x_1z}) \times (\rho_{zy})$ (0,298) x (-0,117)	-0,035	-0,035 < ρ_{x_1y} -0,035 < 0,205
X2 → Z → Y	$(\rho_{x_2z}) \times (\rho_{zy})$ (0,308) x (-0,117)	-0,036	-0,036 < ρ_{x_2y} -0,036 < 0,410

Sumber: data diolah dengan spss

Adapun total pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam uji analisis *path* sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi terhadap motivasi

$$X_1 \longrightarrow Z = \rho_{zx_1} = 0,298$$

Total pengaruh komunikasi terhadap motivasi adalah sebesar 0,298

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

$$X_2 \longrightarrow Z = \rho_{zx_2} = 0,308$$

Total pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 0,308.

3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

$$X_1 \longrightarrow Y = \rho_{yx_1} = 0,205$$

Total pengaruh oleh komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,205

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$$X_2 \longrightarrow Y = \rho_{yx_2} = 0,410$$

Total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,410.

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

$$Z \longrightarrow Y = \rho_{yz} = -0,117$$

Total pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar -0,117.

6. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening

$$\begin{aligned} X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y &= \rho_{yx_1} + \{(\rho_{zx_1})(\rho_{zy})\} \\ &= 0,205 + \{(0,298)(-0,117)\} \\ &= 0,170 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh yang timbul dari komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi yaitu sebesar 0,170.

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening

$$\begin{aligned} X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y &= \rho_{yx_2} + \{(\rho_{zx_2})(\rho_{zy})\} \\ &= 0,410 + \{(0,308)(-0,117)\} \\ &= 0,374 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh yang timbul dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi yaitu sebesar 0,374.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka berikut ini merupakan pembahasan tentang beberapa temuan masalah dalam penelitian:

1. Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Motivasi (Z)

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi terhadap motivasi pada PT. Pos Regional 1 Medan menyatakan bahwa uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,257 dan t_{tabel} sebesar 1,989. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,257 > 1,989$) dan nilai signifikan sebesar 0,002 yang artinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara komunikasi terhadap motivasi pada Pegawai PT. Pos Regional 1 Medan.

Komunikasi adalah salah satu kondisi umum seorang individu terhadap individu lainnya dan pekerjaannya. Komunikasi menunjukkan kesesuaian antara seseorang dengan kondisi yang ada sekitar pegawai. Kondisi-kondisi tersebut adalah kondisi dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai. Komunikasi yang menyenangkan dan terjalin dengan baik akan membuat seseorang atau pegawai

dapat betah bekerja di perusahaan, tapi sebaliknya jika kondisi yang dirasakan pegawai tidak baik atau tidak efektif maka pegawai akan merasa tidak betah dalam bekerja.

Semakin baik komunikasi antara pegawai dan pegawai dengan atasan maka akan semakin meningkatkan pula motivasi pegawai, begitu pula sebaliknya komunikasi yang terjadi kurang baik dan kurang harmonis akan menurunkan kegairahan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai tidak memiliki motivasi untuk dapat terus bekerja secara efektif.

Ini berarti pemberian motivasi dapat menciptakan kekuatan penggerak dalam diri perilaku pegawai yang akan menentukan arah maupun daya tahan (*perintence*) tiap perilaku pegawai yang didalamnya terkandung pula unsur-unsur emosional insani yang bersangkutan untuk berhubungan dengan orang lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurwanta, 2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri” membuktikan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Lingkungan kerja (X2) Terhadap Motivasi (Z)

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Pos Regional 1 Medan menunjukkan nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,109 dan t_{tabel} sebesar 1,989 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,109 > 1,989) dan nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti < 0.05 (0,001 < 0,05). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan menunjukkan bahwa ada pengaruh

positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi pada pegawai PT. Pos regional 1 Medan.

Lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, selain itu lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga dapat membantu dalam meningkatkan prestasi pegawai.

Pegawai memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

Motivasi kerja pegawai adalah faktor intern yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan dari diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan motivasi kerja karyawan akan mempunyai semangat kerja agar mendapat sebuah prestasi kerja yang baik.”

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Moulana et al., 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap

motivasi. Ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi.

3. Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,324 dan t_{tabel} sebesar 1,989 artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,324 < 1,989$) dengan signifikan sebesar 0,189 yang artinya $> 0,05$ ($0,189 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Pos Regional 1 Medan.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Dari definisi tersebut terkandung dua pengertian, yaitu proses dan informasi. Proses merupakan suatu rangkaian daripada langkah – langkah atau tahap – tahap yang harus dilalui dalam pengiriman informasi.

Keberhasilan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh komunikasi, sebab melibatkan keadaan saling tergantung dan ketergantungan memerlukan koordinasi. Komunikasi merupakan kebutuhan primer yang tidak hanya berbentuk verbal saja tapi juga menggunakan bentuk non verbal, hubungan yang terjalin baik secara structural maupun emosional antara manusia dalam sebuah perusahaan menjadi salah satu faktor penunjang efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak menjadi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan semakin meningkatkan komunikasi antar pegawai maupun antar pegawai dengan atasan agar kinerja semakin meningkat dengan melakukan upaya

seperti pertemuan formal seperti rapat antar pegawai, antar atasan maupun pegawai dengan atasan yang diharapkan dapat terus menjaga komunikasi yang ada didalam perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman” membuktikan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk adalah sebesar 2,457 dan t_{tabel} sebesar 1,989 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,457 > 1,989$) dan signifikan sebesar 0,016 yang berarti < 0.05 ($0,016 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos regional 1 Medan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien

(Ardana, I et al., 2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas, kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan.”

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Heny, 2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun” membuktikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin nyaman lingkungan tempat bekerja seseorang maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang akan dihasilkannya.

5. Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan menyatakan bahwa uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai thitung < ttabel (-0,662 < 1,989) dan

mempunyai angka signifikan sebesar 0,510 yang berarti > 0.05 ($0,510 > 0,05$). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh dan tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Pos regional 1 Medan.

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada didalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Selanjutnya konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas dan arahnya, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat.

Motivasi dapat menciptakan pelaksanaan tugas pekerjaan secara maksimal. Kemampuan pegawai akan optimal dengan didukung pemberian motivasi secara memadai sehingga dapat mencapai prestasi kerja pegawai yang tinggi. Beberapa motivator yang menyebabkan peningkatan motivasi pegawai diantaranya adalah dipenuhinya kebutuhan pegawai maka hal ini menjadi motivasi bagi pegawai.

Namun hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan. Hal ini mungkin disebabkan karena seluruh pegawai yang ada di PT. Pos Regional 1 Medan merupakan pegawai tetap sehingga para pegawai telah memiliki motivasi yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan sehingga tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja,

Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi (Z) Sebagai Variabel Intervening

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisiensi jalur sebesar -0,035 dan nilai pengaruh langsung sebesar 0,205. Hasil ini menunjukkan pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung ($-0,035 < 0,205$), sehingga disimpulkan motivasi tidak bisa memediasi antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan.

Oleh karena itu ada beberapa langkah konkrit dalam meningkatkan motivasi perlu ditingkatkan komunikasi dengan cara :

1. Pimpinan sering berkomunikasi dengan para staf atau bawahan
2. Pimpinan sering memberikan arahan langsung kepada bawahan
3. Jalinan komunikasi antara rekan sekerja berjalan dengan baik
4. Rekan sekerja dapat saling memberikan masukan untuk perbaikan kinerja
5. Rekan sekerja membantu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Sedangkan dalam meningkatkan kinerja dengan peningkatan motivasi dilakukan dengan cara peningkatan berikut ini:

1. Penghasilan yang layak
2. Pemenuhan kebutuhan rohani

3. Instansi memberikan partisipasi terhadap pekerjaan
4. Bekerja pada tempat yang sesuai dengan keahlian
5. Diberi kesempatan untuk maju
6. Persaingan yang sehat dalam bekerja
7. Hukuman yang diberikan sesuai dengan aturan kepegawaian

Selain itu ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan antara lain sebagai berikut:

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor-faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lainnya.
3. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan mencarai-cari kesalahan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai karena pegawai pada PT.Pos Regional 1 Medan tau bahwa dengan komunikasi yang baik dan selalu berkoordinasi dengan atasan dan tim akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Istiqomah & Suhartini, 2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi

Terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa motivasi tidak mampu memediasi variabel komunikasi dan kinerja pegawai.

7. Pengaruh Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi (Z) Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan uji analisis path dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,036 dan nilai pengaruh langsung sebesar 0,410. Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung ($-0,036 < 0,410$), sehingga dapat disimpulkan motivasi tidak bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan.

Perusahaan harus tetap memperhatikan faktor lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai. Pegawai pada suatu waktu bisa saja merasa jenuh apabila tidakada kenyamanan ditempatnya berkerja. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau

non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya.

Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerjanya.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, adanya pertukaran udara dan tata udara yang baik merupakan suatu lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.

Namun hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan karena pegawai telah menyadari bahwa pentingnya tugas dan kewajiban yang harus mereka laksanakan, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dengan adanya tugas dan kewajiban yang penting tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Frianto, 2013) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi” yang menyatakan bahwa motivasi tidak mampu memediasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui uji yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT Pos Regional 1 Medan, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pengaruh komunikasi terhadap motivasi diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap motivasi pada Pegawai PT. Pos Regional 1 Medan.
2. Hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi menunjukkan ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi pada pegawai PT. Pos regional 1 Medan.
3. Hasil penelitian dari pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai tidak ada pengaruh dan tidak signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Pos Regional 1 Medan.
4. Hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos regional 1 Medan.
5. Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dan tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Pos regional 1 Medan.

6. Berdasarkan uji analisis path dengan uji pengaruh tidak langsung disimpulkan motivasi tidak bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan.
7. Berdasarkan uji analisis path dengan uji pengaruh tidak langsung disimpulkan motivasi tidak bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai PT Pos Indonesia Regional 1 Medan harus memberikan pengawasan dari pimpinan karena pengawasan ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan adanya pengawasan yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan tinggi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel independen dan variabel dependent. Oleh sebab itu bagi peneliti lain agar mencari variabel lainnya yang bisa menjadi variabel mediasi antara variabel independent dan variabel dependent.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi pada Kantor Pos Regional 1 Medan tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai dan atasan Kantor Pos Regional 1 Medan harus bisa meningkatkan komunikasi dengan sesama pegawai maupun dengan atasan. Kantor Pos Regional 1 Medan perlu membangun, memelihara dan menjaga hubungan dengan pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang optimal.
4. Kantor Pos Regional 1 Medan harus tetap mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman demi meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Selain itu juga pihak manajemen harus lebih jeli dalam memperhatikan kebutuhan karyawan terutama tentang kesejahteraan pegawai yang diperlu untuk ditingkatkan, karena memotivasi pegawai agar pegawai lebih loyal terhadap perusahaan.
5. Kepada peneliti mendatang yang akan melakukan penelitian yang sama diharapkan menambahkan periode pengamatan sebab semakin lama interval waktu pengamatan maka semakin besar pula kesempatan untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang lebih baik untuk penelitian yang akurat. Selain itu agar melakukan penyempurnaan terhadap indikator pertanyaan dalam kuisisioner dan disesuaikan dengan objek penelitian, sehingga dapat menggambarkan maksud dan tujuan penelitian selanjutnya dan diharapkan menambah variabel lain yang berhubungan dengan faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai guna menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Ardana, I. K., Mujiati, N., & Utama, I., Wayan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. (Edisi Tera). Jakarta: PT. Grasindo.
- Arianto, D. A. N. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Economia*, 11(2), 177–185.
- Aw, S. (2010). *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Bedjo, S. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Sinar Baru.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1055–1065.
- Dwipayana, I. M. G. A., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada The Jayakarta Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 2913–2941. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V7.I06.P3>
- Effendy, O. U. (2013). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heny, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Indrayanti, K. A., Suddin, A., & Widajanti, E. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17, 165–174.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Jurnal Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83–92. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi>

- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang). *Jurnal Of Management*, 2(2).
- Kholid, F. M., Nurhardjo, B., & Prajitiasari, E. D. (2015). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Karyawan PT . PLN (Persero) Area Situbondo. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Liliweri, A. (2007). *Makna Budaya Dalam Komunikasi Antarbudaya*. Yogyakarta: LKIS.
- Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8. Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke II). Bandung: PT. Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resource Management* (Edisi Pert). Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke I). Bandung: Bandar Maju.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi

Pt. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1).

Muhammad, N. F. K., Pawenang, S., & Maryam, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan PT PPI Regional Jateng dan DIY Program Pasca Sarjana , Universitas Islam Batik Surakarta , Indonesia Indonesian Economics Business And Management R. *Indonesian Economics Business And Management Research*, 1(1), 65–71.

Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jrma Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.

Nitisemito, D. Ec A. S. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Graha Indonesia.

Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa - Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10. Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id%0a2

Nurwanta, Y. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal Inisiasi*, 7(1), 70–81. [Http://Journal.Kelitbanganwonogiri.Org/Index.Php/Inisiasi%0apengaruh](http://Journal.Kelitbanganwonogiri.Org/Index.Php/Inisiasi%0apengaruh)

Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 8(2), 1–9. Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 03(1), 61–69.

Saraidi, S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Tni Al Lantamal VIII di Manado. *Jurnal Emba*, 1(4), 31–39.

Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*, 5(3),

91–99.

- Sarwoto. (2007). *Dasar - Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Siagian, M., & Pranoto, S. B. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Dana Nusantara di Kota Batam. *Jurnal Khazanah Ilmu Berazam*, 2(3), 272–282.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan Spss*. Bandung: Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepeno, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 538–549.
- Suminar, A. C., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 26(2), 1–10. Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id
- Sundari, & Okfitasari, A. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sukoharjo dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 18(01), 1–15.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyanti, Pawenang, S., & Suhendro. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Indonesian Economics Business And Management Research*, 1(1), 96–99.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Masigma*, VII(2), 90–99.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Utami, R. S., & Tarmudji, T. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan

Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang Pada Tahun 2013 / 2014. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2), 311–318. [Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Eeaj%](http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Eeaj%)

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Agora*, 3(2), 37–45.

LAMPIRAN I

KUISONER PENELITIAN

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR REGIONAL-I MEDAN**

Assalamualaikum Wr.Wb.

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian untuk tugas akhir saya, maka dengan ini saya yang bernama :

NAMA : NURMAH FUDZAH

NPM : 1820030015

**STATUS : Mahasiswi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara Program Studi Magister Manajemen**

Saya mohon partisipasi saudara/i untuk memberikan informasi melalui kuesioner ini. Semua informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Partisipasi saudara/i merupakan kunci keberhasilan penelitian ilmiah ini.

Penulis sangat berharap agar dalam pengisian kuesioner ini saudara/saudari berkenan mengisinya dengan lengkap dan benar sesuai dengan keadaan. Setiap jawaban saudara/saudari merupakan bantuan yang tidak ternilai bagi penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaanya untuk melakukan pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

NURMAH FUDZAH

DATA RESPONDEN

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (√) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

Kuesioner : (diisi petugas)

A. Karakteristik Responden

1. Nama : (BOLEH TIDAK DIISI)
2. Jenis kelamin :
3. Usia :
4. Lama Bekerja : 1TAHUN -10 TAHUN
 10 TAHUN – 20 TAHUN
 20 TAHUN – 30 TAHUN
5. Status Kepegawaian : pegawai tetap / pegawai tidak tetap

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia.
2. Keterangan jawaban sebagai berikut:

ALTERNATIF JAWABAN	KETERANGAN	SKOR
SS	Sangat Setuju.	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

A. KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Menyelesaikan setiap pekerjaan dengan maksimal sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Berusaha teliti dan terampil dalam bekerja					
3.	Setiap pekerjaan dikerjakan dengan meminimalisir tingkat kesalahan pekerjaann					
4.	Pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
5.	Berinisiatif menyelesaikan setiap pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					
6.	Pekerjaan yang diselesaikan selalu melibatkan tim					
7.	Bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
8.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
9.	Terbuka dalam menerima kritik dan saran atas hasil kerja					
10.	Menyelesaikan pekerjaan secara praktis dan mandiri					
11.	Mengatur prioritas kerja secara efektif					
12.	Bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan					

B. MOTIVASI

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pemimpin selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja dengan baik.					
2.	Gaji dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan					
3.	Meningkatkan kualitas kerja atas kesadaran diri sendiri					
4.	Menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya paksaan					
5.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan tugas					
6.	Perusahaan sering memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan					
7.	Prestasi karyawan selalu dihargai dengan pemberian penghargaan.					
8.	Perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai					
9.	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai					
10.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					

C. KOMUNIKASI

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Proses komunikasi yang terjadi sehari – hari berlangsung dalam suasana menyenangkan					
2.	Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat dimengerti dengan baik					
3.	Pemimpin memberi teguran atas kesalahan karyawan					
4.	Pemimpin memberi pujian bila menjalankan tugas dengan memuaskan					
5.	Pemimpin dan karyawan mendistribusikan koordinasi tugas					
6.	Komunikasi yang terjadi antar karyawan dan atasan mampu menciptakan hubungan yang baik di perusahaan					
7.	Pimpinan menjelaskan prosedur untuk setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya					
8.	Adanya ketergantungan diantara bagian yang satu dengan bagian yang lain					
9.	Setiap karyawan dan atasan selalu menggunakan bahasa yang sopan					
10	Selalu saling menyapa dan saling mengucapkan salam					

D. LINGKUNGAN KERJA

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
2.	Sirkulasi udara dalam ruangan sudah sangat baik					
3.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai					
4.	Penggunaan warna ruangan yang cocok dengan penerangan lampu dalam ruangan					
5.	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan yang mempengaruhi aktivitas kerja					
6.	Desain ruangan kerja memberikan kesempatan untuk dapat mudah berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa mengganggu rekan kerja yang lain					
7.	Tata letak ruang kerja yang cukup baik					
8.	Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Terjalin hubungan kerja yang baik antar rekan kerja					
10	Keamanan ditempat kerja membuat nyaman dalam bekerja					

LAMPIRAN II

**TABULASI DATA KINERJA
PEGAWAI, DATA
LINGKUNGAN KERJA, DATA
RESPONDEN DAN DATA
KUISONER PENELITIAN**

DATA KINERJA PEGAWAI

DATA PERFORMANCE KINERJA PEGAWAI TAHUN 2018

DATA RATA-RATA KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA KANTOR REGIONAL 1 TAHUN 2018								
PENILAIAN PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM								
2019	TRIWULAN	P5	%	P4	%	P3	%	JUMLAH KARYAWAN
	I	45	0.517241	22	0.252874	20	0.229885	87
	II	43	0.494253	22	0.252874	22	0.252874	87
	III	42	0.477273	20	0.227273	20	0.227273	88
	IV	42	0.477273	22	0.25	24	0.272727	88

DATA PERFORMANCE KINERJA PEGAWAI TAHUN 2019

DATA RATA-RATA KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA KANTOR REGIONAL 1 TAHUN 2019														
PENILAIAN PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM (PMS)														
2019	TRIWULAN	PENILAIAN										JUMLAH KARYAWAN		
		P5	%	P4	%	P3	%	P2	%	P1	%			
		I	12	13.19	21	23.08	36	39.56	18	19.78	4		4.40	91
		II	12	13.79	21	24.14	34	39.08	15	17.24	5		5.75	87
		III	12	14.12	21	24.71	33	38.82	16	18.82	3		3.53	85
IV	12	13.64	21	23.86	32	36.36	17	19.32	6	6.82	88			

DATA LINGKUNGAN KERJA

FASILITAS FISIK KANTOR	JUMLAH
Ruang Ka Regional	1
Ruang Deputi	3
Ruang Manajer	14
Ruang Asisten Manajer	14
Ruang Staf	14
Ruang Rapat	3
Vestibule	1
Ruang Tamu	5
Lapangan Parkir	3 Lantai, 2 Parkiran
Toilet	4
Musola	1
Security	1
Loket Ekstension	1
Kantin	1

DATA RESPONDEN

N O	JENIS KELAMIN	USIA	LAMA BEKERJA	STATUS KEPEGAWAIAN
1	PEREMPUAN	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
2	PEREMPUAN	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
3	PEREMPUAN	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
4	LAKI -LAKI	50-60 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
5	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
6	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
7	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
8	LAKI -LAKI	50-60 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
9	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
10	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
11	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
12	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
13	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
14	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
15	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
16	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
17	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
18	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
19	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
20	PEREMPUAN	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
21	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
22	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
23	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
24	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
25	LAKI -LAKI	50-60 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
26	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
27	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
28	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
29	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
30	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
31	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
32	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
33	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
34	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
35	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
36	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
37	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
38	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
39	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
40	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
41	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP

42	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
43	PEREMPUAN	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
44	PEREMPUAN	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
45	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
46	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
47	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
48	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
49	LAKI -LAKI	50-60 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
50	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
51	PEREMPUAN	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
52	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
53	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
54	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
55	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
56	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
57	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
58	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
59	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
60	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
61	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
62	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
63	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
64	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
65	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
66	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
67	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
68	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
69	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
70	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
71	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
72	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
73	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
74	PEREMPUAN	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
75	PEREMPUAN	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
76	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
77	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
78	LAKI -LAKI	31-40 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
79	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
80	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
81	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP
82	LAKI -LAKI	20-30 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
83	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	1-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
84	LAKI -LAKI	41-50 TAHUN	11-20 TAHUN	PEGAWAI TETAP

JAWABAN KUISIONER

DATA KUESIONER KINERJA PEGAWAI (Y)														
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	$\Sigma \Psi$	RATA-RATA
1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51	4.25
2	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	47	3.92
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	47	3.92
4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	53	4.42
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50	4.17
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47	3.92
8	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50	4.17
9	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	46	3.83
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50	4.17
11	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	51	4.25
12	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	52	4.33
13	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48	4.00
14	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	53	4.42
15	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	53	4.42
16	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	53	4.42
17	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50	4.17
18	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	43	3.58
19	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	50	4.17
20	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	40	3.33
21	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	51	4.25
22	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50	4.17
23	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4.17
24	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	51	4.25
25	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	52	4.33
26	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	49	4.08
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50	4.17
28	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	51	4.25
29	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	50	4.17
30	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	54	4.50
31	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58	4.83
32	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	52	4.33
33	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	53	4.42
34	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	51	4.25
35	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	52	4.33

36	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	54	4.50
37	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	55	4.58
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58	4.83
39	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56	4.67
40	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	54	4.50
41	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	54	4.50
42	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	53	4.42
43	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	53	4.42
44	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	53	4.42
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50	4.17
46	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	53	4.42
47	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	54	4.50
48	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	56	4.67
49	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51	4.25
50	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	55	4.58
51	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	51	4.25
52	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	54	4.50
53	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53	4.42
54	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52	4.33
55	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	50	4.17
56	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	52	4.33
57	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	51	4.25
58	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50	4.17
59	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	51	4.25
60	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	52	4.33
61	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	54	4.50
62	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	56	4.67
63	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	53	4.42
64	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	53	4.42
65	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	56	4.67
66	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	55	4.58
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49	4.08
68	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	53	4.42
69	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	54	4.50
70	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	53	4.42
71	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	56	4.67
72	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	53	4.42
73	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	50	4.17
74	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	52	4.33
75	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51	4.25
76	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	52	4.33

77	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50	4.17
78	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	55	4.58
79	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	54	4.50
80	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	51	4.25
81	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	48	4.00
82	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	53	4.42
83	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	51	4.25
84	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	51	4.25

DATA KUISONER MOTIVASI (Z)												
NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	ΣZ	RATA-RATA
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	35	3.89
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	36	4.00
3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	36	4.00
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40	4.44
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38	4.22
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	4.22
7	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	34	3.78
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4.11
9	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	36	4.00
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	4.11
11	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	37	4.11
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	3.89
13	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4.22
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4.11
15	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	4.22
16	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	37	4.11
17	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38	4.22
18	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40	4.44
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	35	3.89
20	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	33	3.67
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	37	4.11
22	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	38	4.22
23	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	38	4.22
24	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	4.00
25	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	39	4.33
26	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	42	4.67
27	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	4.56

28	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	38	4.22
29	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	40	4.44
30	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	39	4.33
31	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	38	4.22
32	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38	4.22
33	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38	4.22
34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4.11
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4.11
37	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	40	4.44
38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40	4.44
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	4.89
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	36	4.00
41	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	37	4.11
42	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38	4.22
43	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	40	4.44
44	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40	4.44
45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40	4.44
46	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38	4.22
47	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38	4.22
48	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4.33
49	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4.22
50	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	38	4.22
51	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	39	4.33
52	4	4	4	3	5	3	3	3	4	5	33	3.67
53	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38	4.22
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
55	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	40	4.44
56	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4.22
57	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	37	4.11
58	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41	4.56
59	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	38	4.22
60	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	42	4.67
61	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39	4.33
62	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39	4.33
63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3.89
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	36	4.00
65	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	4.22
66	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	35	3.89
68	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	39	4.33

69	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43	4.78
70	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4.22
71	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	37	4.11
72	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	40	4.44
73	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	37	4.11
74	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	37	4.11
75	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
76	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39	4.33
77	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4.22
78	5	4	5	3	5	3	3	3	3	4	34	3.78
79	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	41	4.56
80	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	30	3.33
81	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37	4.11
82	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38	4.22
83	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
84	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	4.22

DATA KUISIONER KOMUNIKASI												
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	$\Sigma X1$	RATA-RATA
1	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	37	3.70
2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	39	3.90
3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	35	3.50
4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	39	3.90
5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40	4.00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4.10
7	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	36	3.60
8	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	4.20
9	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	36	3.60
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
11	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	4.50
12	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43	4.30
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40	4.00
14	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43	4.30
15	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44	4.40
16	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	42	4.20
17	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4.20
18	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3.80
19	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	41	4.10

20	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33	3.30
21	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	4.20
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4.10
23	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	42	4.20
24	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44	4.40
25	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	42	4.20
26	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4.20
27	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	43	4.30
28	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43	4.30
29	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43	4.30
30	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	39	3.90
31	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4.20
32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4.10
33	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	42	4.20
34	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40	4.00
35	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43	4.30
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3.90
37	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43	4.30
38	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43	4.30
39	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46	4.60
40	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39	3.90
41	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43	4.30
42	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45	4.50
43	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45	4.50
44	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47	4.70
45	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	4.30
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42	4.20
47	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43	4.30
48	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4.10
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
50	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	40	4.00
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.10
52	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	35	3.50
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4.10
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
55	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4.20
56	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40	4.00
57	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40	4.00
58	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	42	4.20
59	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44	4.40
60	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48	4.80

61	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45	4.50
62	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	43	4.30
63	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	42	4.20
64	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	36	3.60
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.90
66	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40	4.00
67	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.90
68	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	39	3.90
69	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45	4.50
70	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	4.20
71	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4.20
72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	4.20
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.10
74	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	4.20
75	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4.10
76	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40	4.00
77	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.90
78	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35	3.50
79	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43	4.30
80	3	5	4	3	2	4	5	4	4	4	38	3.80
81	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4.10
82	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.90
83	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40	4.00
84	4	3	5	3	4	3	4	5	5	4	40	4.00

DATA KUISONER LINGKUNGAN KERJA												
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	ΣX_2	RATA-RATA
1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	3.80
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	4.20
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	3.70
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46	4.60
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43	4.30
6	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43	4.30
7	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43	4.30
8	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43	4.30
9	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	38	3.80
10	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44	4.40
11	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45	4.50

12	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44	4.40
13	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44	4.40
14	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43	4.30
15	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43	4.30
16	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46	4.60
17	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43	4.30
18	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	41	4.10
19	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40	4.00
20	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	35	3.50
21	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43	4.30
22	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46	4.60
23	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43	4.30
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42	4.20
25	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46	4.60
26	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42	4.20
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	4.20
28	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44	4.40
29	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44	4.40
30	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44	4.40
31	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46	4.60
32	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45	4.50
33	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45	4.50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4.10
35	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43	4.30
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4.10
37	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47	4.70
38	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44	4.40
39	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46	4.60
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
41	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45	4.50
42	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43	4.30
43	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.50
44	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	4.70
45	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46	4.60
46	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43	4.30
47	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46	4.60
48	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43	4.30
49	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43	4.30
50	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43	4.30
51	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	4.20
52	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	39	3.90

53	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43	4.30
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4.20
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.10
56	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42	4.20
57	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42	4.20
58	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42	4.20
59	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45	4.50
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4.90
61	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43	4.30
62	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45	4.50
63	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43	4.30
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
65	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44	4.40
66	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45	4.50
67	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43	4.30
68	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45	4.50
69	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45	4.50
70	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43	4.30
71	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	4.20
72	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4.20
73	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4.20
74	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44	4.40
75	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43	4.30
76	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42	4.20
77	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45	4.50
78	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	39	3.90
79	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46	4.60
80	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	35	3.50
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
82	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	4.20
83	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44	4.40
84	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	39	3.90

LAMPIRAN III

DATA SPSS

A. UJI DATA RESPONDEN

FREQUENCIES VARIABLES=JK USIA LM SK
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0]

		Statistics			
		JENIS KELAMIN	USIA	LAMA BEKERJA	STATUS KEPEGAWAIAN
N	Valid	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

1. BERDASARKAN JENIS KELAMIN

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	75	89.3	89.3	89.3
	PEREMPUAN	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

2. BERDASARKAN USIA

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	32	38.1	38.1	38.1
	31-40 TAHUN	33	39.3	39.3	77.4
	41-50 TAHUN	15	17.9	17.9	95.2
	51-60 TAHUN	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

3. BERDASARKAN LAMA BEKERJA

LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 TAHUN	35	41.7	41.7	41.7
Valid 11-20 TAHUN	49	58.3	58.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

4. BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

STATUS KEPEGAWAIAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PEGAWAI TETAP	84	100.0	100.0	100.0

B. UJI DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

1. KINERJA PEGAWA (12 ITEM PENYATAAN)

```
FREQUENCIES VARIABLES=ITEMY_1 ITEMY_2 ITEMY_3 ITEMY_4 ITEMY_5
ITEMY_6 ITEMY_7 ITEMY_8 ITEMY_9 ITEMY_10 ITEMY_11 ITEMY_12 JUMLAHY
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

	ITEMY _1	ITEMY _2	ITEMY _3	ITEMY _4	ITEMY _5	ITEMY _6	ITEMY _7	ITEMY _8	ITEMY _9	ITEMY _10	ITEMY _11	ITEMY _12	KINERJ A PEGAW AI
Valid N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.18	4.36	4.51	4.31	4.35	4.33	4.30	4.18	4.24	4.32	4.32	4.32	51.71
Median	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	52.00
Mode	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
Sum	351	366	379	362	365	364	361	351	356	363	363	363	4344

Frequency Table

ITEMY_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	9	10.7	10.7	10.7
SETUJU	51	60.7	60.7	71.4
SANGAT SETUJU	24	28.6	28.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMY_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	2	2.4	2.4	2.4
SETUJU	50	59.5	59.5	61.9
SANGAT SETUJU	32	38.1	38.1	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMZ_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	45	53.6	53.6	53.6
SANGAT SETUJU	39	46.4	46.4	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMY_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	3	3.6	3.6	3.6
SETUJU	52	61.9	61.9	65.5
SANGAT SETUJU	29	34.5	34.5	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMY_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	2	2.4	2.4	2.4
SETUJU	51	60.7	60.7	63.1
SANGAT SETUJU	31	36.9	36.9	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMY_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	2	2.4	2.4	2.4
SETUJU	52	61.9	61.9	64.3
SANGAT SETUJU	30	35.7	35.7	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMY_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	5	6.0	6.0	6.0
SETUJU	49	58.3	58.3	64.3
SANGAT SETUJU	30	35.7	35.7	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMY_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	9.5	9.5	9.5
	SETUJU	53	63.1	63.1	72.6
	SANGAT SETUJU	23	27.4	27.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

ITEMY_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	4.8	4.8	4.8
	SETUJU	56	66.7	66.7	71.4
	SANGAT SETUJU	24	28.6	28.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

ITEMY_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	3.6	3.6	3.6
	SETUJU	51	60.7	60.7	64.3
	SANGAT SETUJU	30	35.7	35.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

ITEMY_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	4.8	4.8	4.8
	SETUJU	49	58.3	58.3	63.1
	SANGAT SETUJU	31	36.9	36.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

ITEMY_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	3	3.6	3.6	3.6
Valid SETUJU	51	60.7	60.7	64.3
Valid SANGAT SETUJU	30	35.7	35.7	100.0
Total	84	100.0	100.0	

2. MOTIVASI (10 ITEM PENYATAAN)

```

FREQUENCIES VARIABLES=ITEMZ_1 ITEMZ_2 ITEMZ_3 ITEMZ_4 ITEMZ_5
ITEMZ_6 ITEMZ_7 ITEMZ_8 ITEMZ_9 ITEM_10 JUMLAHZ
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.
    
```

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

	ITEMZ_1	ITEMZ_2	ITEMZ_3	ITEMZ_4	ITEMZ_5	ITEMZ_6	ITEMZ_7	ITEMZ_8	ITEMZ_9	ITEM_10	MOTIVASI
Valid N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.14	4.10	4.46	4.11	4.36	4.17	4.24	4.13	4.10	4.45	37.80
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	38.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
Sum	348	344	375	345	366	350	356	347	344	374	3175

Frequency Table

ITEMZ_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	7	8.3	8.3	8.3
Valid SETUJU	58	69.0	69.0	77.4
Valid SANGAT SETUJU	19	22.6	22.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMZ_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	3.6	3.6	3.6
	SETUJU	70	83.3	83.3	86.9
	SANGAT SETUJU	11	13.1	13.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

ITEMZ_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	45	53.6	53.6	53.6
	SANGAT SETUJU	39	46.4	46.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

ITEMZ_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	6.0	6.0	6.0
	SETUJU	65	77.4	77.4	83.3
	SANGAT SETUJU	14	16.7	16.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

ITEMZ_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	2.4	2.4	2.4
	SETUJU	50	59.5	59.5	61.9
	SANGAT SETUJU	32	38.1	38.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

ITEMZ_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	4.8	4.8	4.8
	SETUJU	62	73.8	73.8	78.6
	SANGAT SETUJU	18	21.4	21.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

ITEMZ_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	3	3.6	3.6	3.6
Valid SETUJU	58	69.0	69.0	72.6
Valid SANGAT SETUJU	23	27.4	27.4	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMZ_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	7	8.3	8.3	8.3
Valid SETUJU	59	70.2	70.2	78.6
Valid SANGAT SETUJU	18	21.4	21.4	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMZ_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	11	13.1	13.1	13.1
Valid SETUJU	54	64.3	64.3	77.4
Valid SANGAT SETUJU	19	22.6	22.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEM_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	46	54.8	54.8	54.8
Valid SANGAT SETUJU	38	45.2	45.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

3. KOMUNIKASI (10 ITEM PENYATAAN)

```
FREQUENCIES VARIABLES=ITEMX1_1 ITEMX1_2 ITEMX1_3 ITEMX1_4 ITEMX1_5
ITEMX1_6 ITEMX1_7 ITEMX1_8 ITEMX1_9 ITEMX1_10 JUMLAHX1
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

	ITEMX 1_1	ITEMX 1_2	ITEMX 1_3	ITEMX 1_4	ITEMX 1_5	ITEMX 1_6	ITEMX 1_7	ITEMX 1_8	ITEMX 1_9	ITEMX 1_10	KOMUN IKASI
Valid N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.89	4.18	4.33	4.00	3.92	3.93	4.23	4.17	4.20	4.21	41.06
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	41.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
Sum	327	351	364	336	329	330	355	350	353	354	3449

Frequency Table

ITEMX1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU	4	4.8	4.8	4.8
KURANG SETUJU	15	17.9	17.9	22.6
Valid SETUJU	51	60.7	60.7	83.3
SANGAT SETUJU	14	16.7	16.7	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMX1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KURANG SETUJU	5	6.0	6.0	6.0
Valid SETUJU	59	70.2	70.2	76.2
SANGAT SETUJU	20	23.8	23.8	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMX1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	2.4	2.4	2.4
	SETUJU	52	61.9	61.9	64.3
	SANGAT SETUJU	30	35.7	35.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

ITEMX1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	9	10.7	10.7	10.7
	SETUJU	66	78.6	78.6	89.3
	SANGAT SETUJU	9	10.7	10.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

ITEMX1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.2	1.2	1.2
	KURANG SETUJU	17	20.2	20.2	21.4
	SETUJU	54	64.3	64.3	85.7
	SANGAT SETUJU	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

ITEMX1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.2	1.2	1.2
	KURANG SETUJU	14	16.7	16.7	17.9
	SETUJU	59	70.2	70.2	88.1
	SANGAT SETUJU	10	11.9	11.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

ITEMX1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	2.4	2.4	2.4
	SETUJU	61	72.6	72.6	75.0

SANGAT SETUJU	21	25.0	25.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMX1_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	6	7.1	7.1	7.1
Valid SETUJU	58	69.0	69.0	76.2
Valid SANGAT SETUJU	20	23.8	23.8	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMX1_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	2	2.4	2.4	2.4
Valid SETUJU	63	75.0	75.0	77.4
Valid SANGAT SETUJU	19	22.6	22.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMX1_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	2	2.4	2.4	2.4
Valid SETUJU	62	73.8	73.8	76.2
Valid SANGAT SETUJU	20	23.8	23.8	100.0
Total	84	100.0	100.0	

4. LINGKUNGAN KERJA (10 ITEM PENYATAAN)

```
FREQUENCIES VARIABLES=ITEMX2_1 ITEMX2_2 ITEMX2_3 ITEMX2_4 ITEMX2_5
ITEMX2_6 ITEMX2_7 ITEMX2_8 ITEMX2_9 ITEMX2_10 JUMLAHX2
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

	ITEMX 2_1	ITEMX 2_2	ITEMX 2_3	ITEMX 2_4	ITEMX 2_5	ITEMX 2_6	ITEMX 2_7	ITEMX 2_8	ITEMX 2_9	ITEMX 2_10	LINGKUNG AN KERJA
Valid N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.13	4.25	4.13	4.13	4.51	4.11	4.38	4.49	4.48	4.33	42.94
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	43.00
Mode	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	43
Sum	347	357	347	347	379	345	368	377	376	364	3607

Frequency Table

ITEMX2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	6	7.1	7.1	7.1
SETUJU	61	72.6	72.6	79.8
SANGAT SETUJU	17	20.2	20.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMX2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	2	2.4	2.4	2.4
SETUJU	59	70.2	70.2	72.6
SANGAT SETUJU	23	27.4	27.4	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMX2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	3	3.6	3.6	3.6
Valid SETUJU	67	79.8	79.8	83.3
Valid SANGAT SETUJU	14	16.7	16.7	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMX2_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	7	8.3	8.3	8.3
Valid SETUJU	59	70.2	70.2	78.6
Valid SANGAT SETUJU	18	21.4	21.4	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMX2_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	41	48.8	48.8	48.8
Valid SANGAT SETUJU	43	51.2	51.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMX2_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	8	9.5	9.5	9.5
Valid SETUJU	59	70.2	70.2	79.8
Valid SANGAT SETUJU	17	20.2	20.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMX2_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	2	2.4	2.4	2.4
Valid SETUJU	48	57.1	57.1	59.5
Valid SANGAT SETUJU	34	40.5	40.5	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMX2_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	43	51.2	51.2	51.2
SANGAT SETUJU	41	48.8	48.8	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMX2_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	44	52.4	52.4	52.4
SANGAT SETUJU	40	47.6	47.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

ITEMX2_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	1	1.2	1.2	1.2
SETUJU	54	64.3	64.3	65.5
SANGAT SETUJU	29	34.5	34.5	100.0
Total	84	100.0	100.0	

C. DESKRIPTIF STATISTIK

DESCRIPTIVES VARIABLES=JUMLAHY JUMLAHZ JUMLAHX1 JUMLAHX2
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet0] D:\THESIS NURMAH FUDZAH\DATA SPSS\DATA JAWABAN
RESPONDEN.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA PEGAWAI	84	40	58	51.71	2.915
MOTIVASI	84	30	44	37.80	2.200
KOMUNIKASI	84	33	48	41.06	2.739
LINGKUNGAN KERJA	84	35	49	42.94	2.529
Valid N (listwise)	84				

	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ITEMY_7	Pearson Correlation	.088	.240*	.008	-.068	.015	.107	1	.234*	.160	.230*	.110	-.001	.410**
	Sig. (2-tailed)	.428	.028	.939	.541	.895	.334		.032	.146	.035	.319	.990	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ITEMY_8	Pearson Correlation	.147	.103	.136	.091	-.007	.197	.234*	1	.290*	.007	.190	.274*	.512**
	Sig. (2-tailed)	.181	.352	.217	.413	.950	.072	.032		.008	.951	.084	.012	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ITEMY_9	Pearson Correlation	-.059	.080	.034	-.008	-.039	.189	.160	.290*	1	.234*	.104	.276*	.420**
	Sig. (2-tailed)	.593	.470	.755	.942	.724	.085	.146	.008		.032	.347	.011	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ITEMY_10	Pearson Correlation	.191	.393*	.052	.151	-.014	.341*	.230*	.007	.234*	1	.092	.054	.509**
	Sig. (2-tailed)	.082	.000	.637	.171	.902	.002	.035	.951	.032		.407	.624	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ITEMY_11	Pearson Correlation	.042	.176	.305*	.225*	.068	.205	.110	.190	.104	.092	1	.329*	.534**
	Sig. (2-tailed)	.706	.109	.005	.040	.537	.062	.319	.084	.347	.407		.002	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ITEMY_12	Pearson Correlation	-.067	.141	.141	.151	-.014	.043	-.001	.274*	.276*	.054	.329*	1	.433**
	Sig. (2-tailed)	.544	.201	.202	.171	.902	.700	.990	.012	.011	.624	.002		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.385*	.520*	.380*	.457*	.214	.554*	.410*	.512*	.420*	.509*	.534*	.433*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=ITEMY_1 ITEMY_2 ITEMY_3 ITEMY_4 ITEMY_5 ITEMY_6
ITEMY_7 ITEMY_8 ITEMY_9 ITEMY_10 ITEMY_11 ITEMY_12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] D:\THESIS NURMAH FUDZAH\REVISI SEMINAR\DATA SPSS\DATA JAWABAN RESPONDEN.sav

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	12

ITEMZ_8	Pearson Correlation	.143	.167	.175	.137	.217*	.379**	.375**	1	.074	.046	.619**
	Sig. (2-tailed)	.193	.129	.110	.214	.048	.000	.000		.501	.676	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ITEMZ_9	Pearson Correlation	-.043	.063	-.029	.093	.044	.195	.084	.074	1	.178	.375**
	Sig. (2-tailed)	.698	.570	.794	.399	.692	.076	.447	.501		.106	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ITEM_10	Pearson Correlation	.070	.083	.017	.203	.201	.132	.188	.046	.178	1	.259*
	Sig. (2-tailed)	.527	.452	.877	.064	.066	.232	.087	.676	.106		.017
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
MOTI_VASI	Pearson Correlation	.379**	.420**	.370**	.527**	.487**	.651**	.531**	.619**	.375**	.259*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=ITEMZ_1 ITEMZ_2 ITEMZ_3 ITEMZ_4 ITEMZ_5 ITEMZ_6
ITEMZ_7 ITEMZ_8 ITEMZ_9 ITEM_10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] D:\THESIS NURMAH FUDZAH\REVISI SEMINAR\DATA SPSS\DATA JAWABAN RESPONDEN.sav

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

	Pearson											
ITEMX	Correlation	.211	.527**	.240*	.584**	.318**	1	.324**	.000	-.036	.013	.636**
1_6	Sig. (2-tailed)	.054	.000	.028	.000	.003		.003	1.000	.747	.908	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson											
ITEMX	Correlation	.036	.323**	.227*	.218*	.146	.324**	1	-.008	-.047	.159	.444**
1_7	Sig. (2-tailed)	.744	.003	.038	.046	.187	.003		.943	.674	.149	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson											
ITEMX	Correlation	.046	-.109	.014	.048	.078	.000	-.008	1	.303**	.193	.298**
1_8	Sig. (2-tailed)	.675	.325	.897	.662	.479	1.000	.943		.005	.079	.006
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson											
ITEMX	Correlation	.101	-.002	.067	.000	.143	-.036	-.047	.303**	1	.076	.296**
1_9	Sig. (2-tailed)	.358	.987	.546	1.000	.194	.747	.674	.005		.492	.006
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson											
ITEMX	Correlation	.033	-.011	.148	.111	.062	.013	.159	.193	.076	1	.319**
1_10	Sig. (2-tailed)	.767	.923	.179	.316	.576	.908	.149	.079	.492		.003
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Pearson											
KOMU	Correlation	.541**	.612**	.575**	.708**	.601**	.636**	.444**	.298**	.296**	.319**	1
NIKAS	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.006	.003	
I	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=ITEMX1_1 ITEMX1_2 ITEMX1_3 ITEMX1_4 ITEMX1_5 ITEMX1_6
ITEMX1_7 ITEMX1_8 ITEMX1_9 ITEMX1_10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] D:\THESIS NURMAH FUDZAH\REVISI SEMINAR\DATA SPSS\DATA
JAWABAN RESPONDEN.sav

Scale: ALL VARIABLES

ITEMX2	Pearson	.513**	.336**	.238*	1	.196	.455**	.330**	.163	-.011	.106	.677**
_4	Correlation	.000	.002	.029		.073	.000	.002	.138	.923	.338	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.029		.073	.000	.002	.138	.923	.338	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ITEMX2	Pearson	.017	.111	.242*	.196	1	.151	.117	.763**	.025	-.016	.517**
_5	Correlation	.876	.317	.027	.073		.170	.289	.000	.822	.885	.000
	Sig. (2-tailed)	.876	.317	.027	.073		.170	.289	.000	.822	.885	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ITEMX2	Pearson	.475**	.447**	.094	.455**	.151	1	.317**	.116	-.013	.135	.651**
_6	Correlation	.000	.000	.394	.000	.170		.003	.293	.908	.222	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.394	.000	.170		.003	.293	.908	.222	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ITEMX2	Pearson	.256*	.415**	.250*	.330**	.117	.317**	1	.062	.079	.015	.577**
_7	Correlation	.019	.000	.022	.002	.289	.003		.577	.476	.892	.000
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.022	.002	.289	.003		.577	.476	.892	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ITEMX2	Pearson	.077	-.061	.201	.163	.763**	.116	.062	1	-.025	.016	.459**
_8	Correlation	.488	.579	.067	.138	.000	.293	.577		.822	.885	.000
	Sig. (2-tailed)	.488	.579	.067	.138	.000	.293	.577		.822	.885	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ITEMX2	Pearson	-.011	.098	.208	-.011	.025	-.013	.079	-.025	1	.032	.269*
_9	Correlation	.919	.374	.057	.923	.822	.908	.476	.822		.772	.013
	Sig. (2-tailed)	.919	.374	.057	.923	.822	.908	.476	.822		.772	.013
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
ITEMX2	Pearson	-.079	-.099	.019	.106	-.016	.135	.015	.016	.032	1	.226*
_10	Correlation	.475	.370	.867	.338	.885	.222	.892	.885	.772		.039
	Sig. (2-tailed)	.475	.370	.867	.338	.885	.222	.892	.885	.772		.039
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
LINGKUNGAN	Pearson	.558**	.549**	.502**	.677**	.517**	.651**	.577**	.459**	.269*	.226*	1
KERJA	Correlation	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.039	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.039	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=ITEMX2_1 ITEMX2_2 ITEMX2_3 ITEMX2_4 ITEMX2_5 ITEMX2_6
ITEMX2_7 ITEMX2_8 ITEMX2_9 ITEMX2_10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] D:\THESIS NURMAH FUDZAH\REVISI SEMINAR\DATA SPSS\DATA JAWABAN RESPONDEN.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

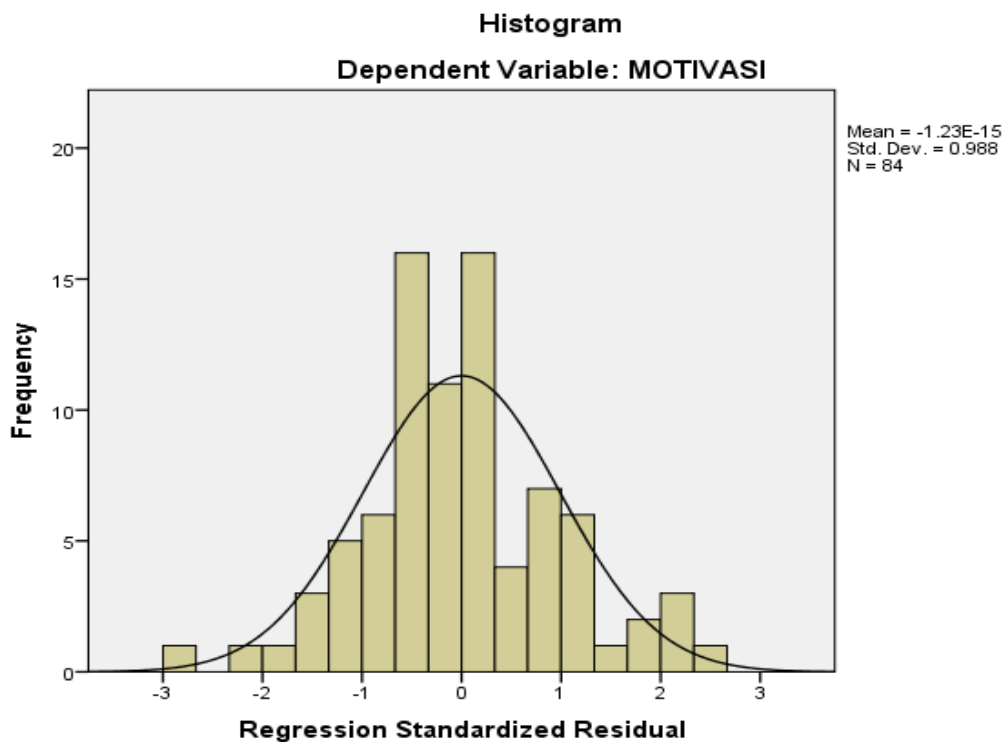
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	10

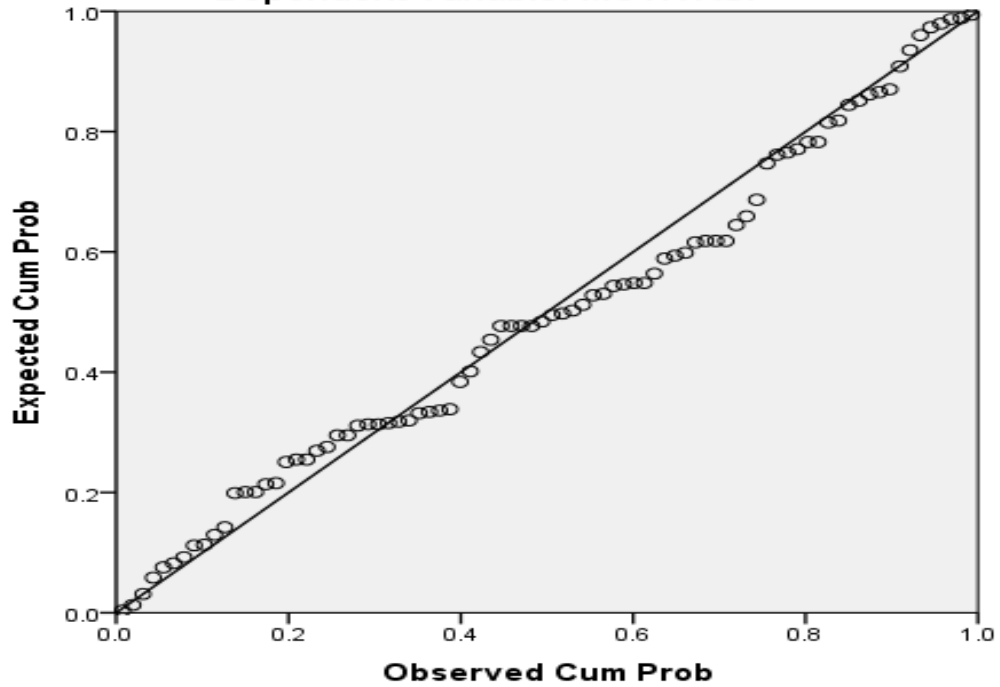
PENGARUH KOMUNIKASI (X1) DAN LINGKUNGAN KERJA (X2) TERHADAP MOTIVASI (Z)

```
GET
  FILE='D:\THESIS NURMAH FUDZAH\REVISI SEMINAR\DATA SPSS\DATA
  JAWABAN RESPONDEN.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT JUMLAHZ
  /METHOD=ENTER JUMLAHX1 JUMLAHX2
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .
```

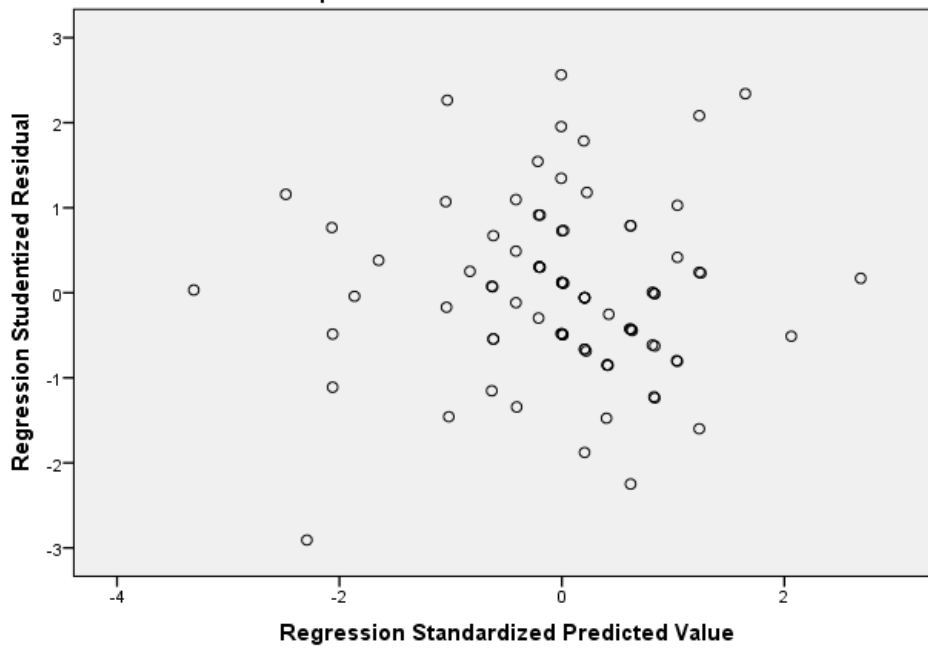
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: MOTIVASI



Scatterplot
Dependent Variable: MOTIVASI



Regression

[DataSet1] D:\THESIS NURMAH FUDZAH\REVISI SEMINAR\DATA SPSS\DATA JAWABAN RESPONDEN.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI ^b		Enter

a. Dependent Variable: MOTIVASI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.666 ^a	.443	.430	1.661	.443	32.261	2	81	.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: MOTIVASI

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	178.044	2	89.022	32.261	.000 ^b
Residual	223.515	81	2.759		
Total	401.560	83			

a. Dependent Variable: MOTIVASI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI

Coefficients^a

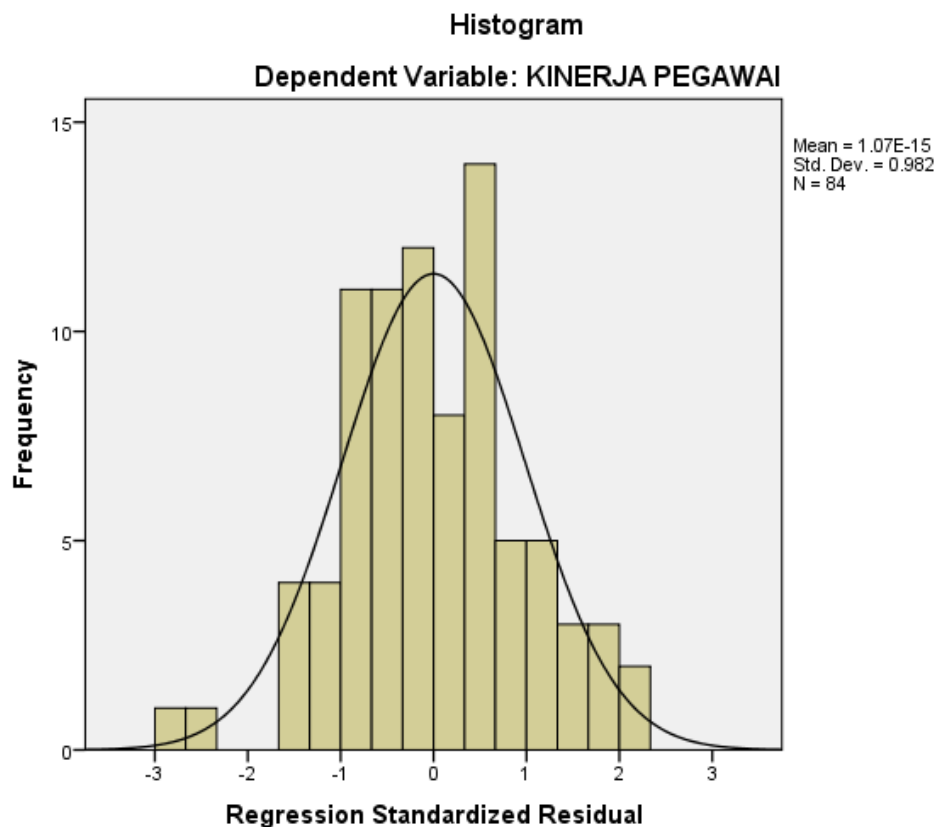
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.334	3.213		3.839	.000		
KOMUNIKASI	.298	.091	.371	3.257	.002	.530	1.888
LINGKUNGAN KERJA	.308	.099	.354	3.109	.003	.530	1.888

a. Dependent Variable: MOTIVASI

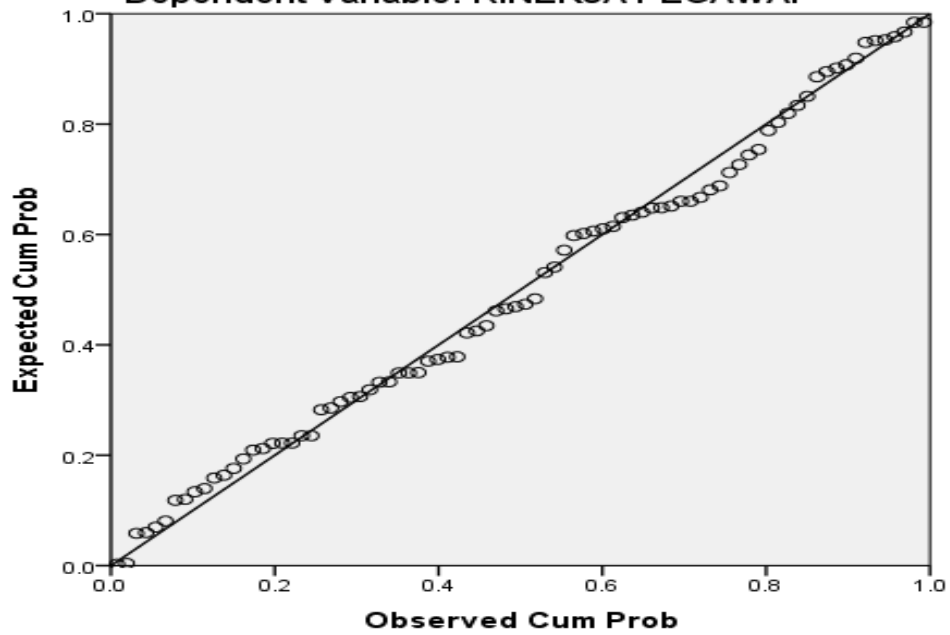
PENGARUH KOMUNIKASI (X1), LINGKUNGAN KERJA (X2) DAN MOTIVASI (Z) TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Y)

```
REGRESSION  
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
  /MISSING LISTWISE  
  /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP  
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
  /NOORIGIN  
  /DEPENDENT JUMLAHY  
  /METHOD=ENTER JUMLAHX1 JUMLAHX2 JUMLAHZ  
  /SCATTERPLOT=( *SRESID , *ZPRED)  
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)  
  /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) .
```

Charts

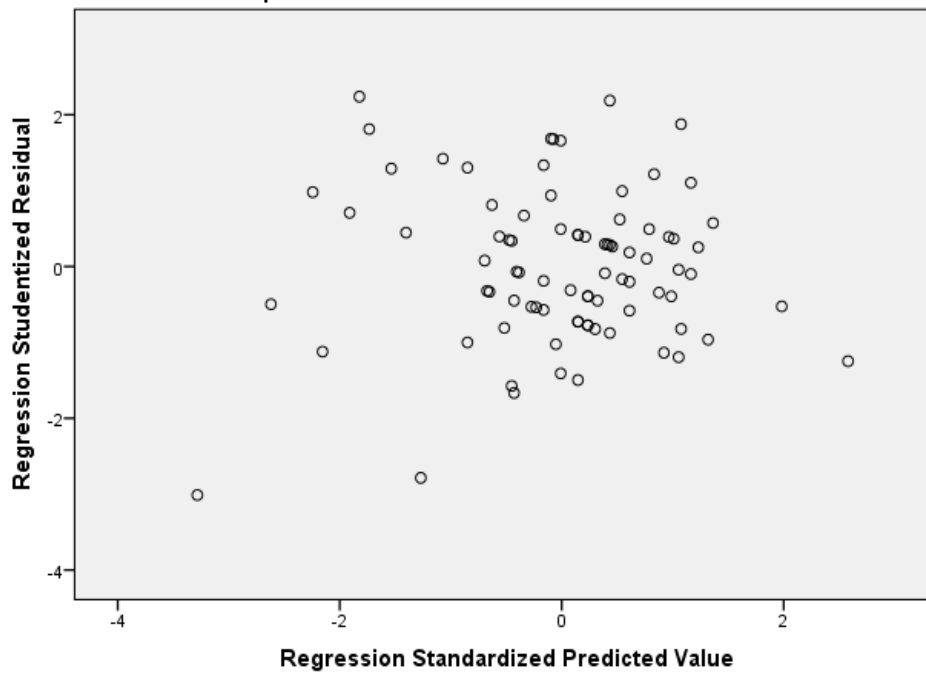


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



[DataSet0] D:\THESIS NURMAH FUDZAH\DATA SPSS\DATA JAWABAN RESPONDEN.sav

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.454 ^a	.206	.177	2.645	.206	6.934	3	80	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	145.514	3	48.505	6.934	.000 ^b
Residual	559.629	80	6.995		
Total	705.143	83			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.113	5.561		5.415	.000		
KOMUNIKASI (X1)	.205	.155	.193	1.324	.189	.468	2.136
LINGKUNGAN KERJA (X2)	.410	.167	.356	2.457	.016	.473	2.114
MOTIVASI (Y)	-.117	.177	-.088	-.662	.510	.557	1.797

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

LAMPIRAN IV
DAFTAR RIWAYAT HIDUP,
BERITA ACARA TESIS DAN
LAINNYA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : **NURMAH FUDZAH**
Tempat/Tanggal Lahir : Blangpidie, 11 Agustus 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jalan Iskandar Muda, Desa Geulumpang Payong
Blangpidie, Aceh Barat Daya, Aceh, Indonesia
Domisili : Jalan AR. Hakim, Lr. Hidayah 3, Gg. Sukmawati
No. Telepon/No.WA : 085275709573
E-mail : nurmahfudzah@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : H. Hasyimi
Ibu : Hj. Nurmala Nyakcut Hamdi S.Pd

Latar belakang Pendidikan

1. Tahun 2002 -2008 : SDN Negeri Geulumpang Payong
2. Tahun 2008 - 2011 : SMP Tunas Nusa Aceh Barat Daya
3. Tahun 2011 - 2014 : SMA Tunas Bangsa Aceh Barat Daya
4. Tahun 2014 - 2018 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi
Manajemen Konsentrasi Keuangan

Demikianlah daftar riwayat ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, November 2020
Penulis

NURMAH FUDZAH
NPM : 1820030015



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

Bila menjabat surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : ~~132~~ /IL3-AU/UMSU-PPs/F/2020

Tentang :

**PENETAPAN JUDUL TESIS DAN PENGHUNJUKAN PEMBIMBING
BAGI MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Bismillahirrahmanirrahim

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sesuai dengan persetujuan judul dan pembimbing tesis mahasiswa Program Studi Magister Manajemen UMSU tanggal 10 Februari 2020 dengan ini memutuskan untuk menetapkan Judul Tesis dan Pembimbing :

Nama mahasiswa	: NURMAH FUDZAH
NPM	: 1820030015
Prog. Studi	: Magister Manajemen
Judul Tesis	: PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. POS REGIONAL 1 MEDAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
Pembimbing I	: Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Pembimbing II	: Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si

Surat Persetujuan Penetapan Judul Tesis dan Pembimbing ini berlaku s.d. tanggal **10 Februari 2021**. Surat Persetujuan ini dianggap batal apabila sampai batas waktu yang ditetapkan, yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesis.

Demikian Surat Persetujuan ini diterbitkan dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dan dipatuhi. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan
Pada Tanggal, 17 Jumadil Akhir 1441 H
11 Februari 2020 M

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.A.P.

Tembusan:

1. Bapak Ketua Prodi MM UMSU;
2. Yth. Bpk/Ibu Dosen Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa ybs.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : ~~132~~ /IL3-AU/UMSU-PPs/F/2020

Tentang :

**PENETAPAN JUDUL TESIS DAN PENGHUNJUKAN PEMBIMBING
BAGI MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Bismillahirrahmanirrahim

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sesuai dengan persetujuan judul dan pembimbing tesis mahasiswa Program Studi Magister Manajemen UMSU tanggal 10 Februari 2020 dengan ini memutuskan untuk menetapkan Judul Tesis dan Pembimbing :

Nama mahasiswa	: NURMAH FUDZAH
NPM	: 1820030015
Prog. Studi	: Magister Manajemen
Judul Tesis	: PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. POS REGIONAL I MEDAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
Pembimbing I	: Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Pembimbing II	: Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si

Surat Persetujuan Penetapan Judul Tesis dan Pembimbing ini berlaku s.d tanggal **10 Februari 2021**. Surat Persetujuan ini dianggap batal apabila sampai batas waktu yang ditetapkan, yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesis.

Demikian Surat Persetujuan ini diterbitkan dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dan dipatuhi. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan
Pada Tanggal, 17 Jumadil Akhir 1441 H
11 Februari 2020 M


Dekan
Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP.

Tembusan:

1. Bapak Ketua Prodi MM UMSU;
2. Yth. Bpk/Ibu Dosen Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa ybs.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Jum'at, tgl.15 Mei 2020 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara Daring (Dalam Jaringan) bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NURMAH FUDZAH
NPM : 1820030015
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. POS REGIONAL I MEDAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Semua catatan perbaikan yang diberikan oleh pembanding supaya diperbaiki

2. Masukan dari pembanding diperbaiki

3. Semua permasalahan yang ragu atau tidak dapat diselesaikan agar ditanyakan kembali kepada pembimbing

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan, _____

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH.

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Jum'at, tgl.15 Mei 2020 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara Daring (Dalam Jaringan) bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NURMAH FUDZAH
NPM : 1820030015
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. POS REGIONAL I MEDAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Pada latar belakang sebaiknya diungkapkan bagaimana fenomena kinerja pegawai PT.Pos ditengah persaingan dan perkembangan jasa pengiriman atau kurir swasta lainnya. Sehingga penting untuk berinovasi dan membangun lingkungan kerja yang kondusif, kemudian baru dihubungkan dengan variable-variabel yang ditetapkan dalam penelitian untuk melihat kondisi-kondisi tersebut.
2. Untuk variable motivasi, ada internal dan eksternal. Apakah yang digunakan salah satu saja atau gabungan keduanya? Karena sangat penting untuk melihat factor internal dan eksternal dalam melihat relevansinya dengan kinerja dan lingkungan kerja
3. Variable lingkungan kerja, jika merujuk pada defenisi yang digunakan, maka terdapat metode kerja dan pengaturan kerja yang belum terlihat didalam indicator pada table 3.2

Pembimbing II

Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan,

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH.

Pembimbing II

Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.



UMSU
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

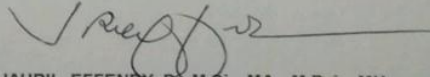
Pada hari ini, Jum'at, tgl.15 Mei 2020 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara Daring (Dalam Jaringan) bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NURMAH FUDZAH
NPM : 1820030015
Prog. Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. POS REGIONAL I MEDAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Pada halaman 57 BAB 2 Perbaiki gambar dan sebutkan sumber dari Kerangka Konseptual
2. Pada halaman 60 tabel 3.1 Perbaiki tabel rencana jadwal penelitian pada BAB 3 agar disesuaikan jadwalnya dengan waktu pelaksanaan seminar kolokium
3. Urutkan uji instrument dalam penelitian dan kemudian baru dilanjutkan dengan uji analisis data sesuai dengan yang akan diuji pada penelitian
4. Perhatikan referensi buku yang dipakai dalam daftar pustaka tidak melebihi 10 tahun

Pemanding

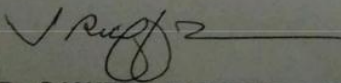
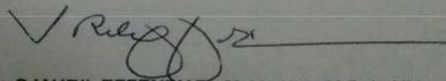

Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH.

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan, _____

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Pemanding


Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH. 
Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis, tgl. 13 Agustus 2020 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NURMAH FUDZAH
NPM : 1820030015
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. POS REGIONAL I MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Tabel pengarah langsung atau tdk langsung. Partaian dgn penelitian terdahulu.*
- 2.
- 3.

Penguji/Pembahas III

H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 22 Agustus 2020

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Penguji/Pembahas III

Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH *H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila merajab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis, tgl. 13 Agustus 2020 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NURMAH FUDZAH
NPM : 1820030015
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. POS REGIONAL I MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Pembahasan lebih di eksplorasi*
2. *lagi*
- 3.

Penguji/Pembahas II

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Medan, 24 Agustus 2020

Penguji/Pembahas II

Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH.

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Berkas ini akan dibagikan
kepada dosen pembimbing
dan penguji

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis, tgl. 13 Agustus 2020 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NURMAH FUDZAH
NPM : 1820030015
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. POS
REGIONAL I MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Judul & Isi*
abstrak & Lampiran
2. _____
3. _____

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 24 Agustus 2020

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. SJahrIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis, tgl. 13 Agustus 2020 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: NURMAH FUDZAH
NPM	: 1820030015
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	: PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. POS REGIONAL I MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Libat dalam pd draft Tesis.*

2.

3.

Penguji/Pembahas I

Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 22 Agustus 2020

Diketahui oleh:

An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Penguji/Pembahas I

Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH.

Dr. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH.



Unggul | Cerdas | Terpercaya
menjawab surat ini agar disebutkan
or dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Kamis, tgl. 13 Agustus 2020 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NURMAH FUDZAH
NPM : 1820030015
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. POS
REGIONAL I MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Tambahkan analisis pada setiap tabel hasil penilaian angket*

2.

3.

Pembimbing II

Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, *24 Agustus 2020*

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. SJHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH

Pembimbing II

Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
 Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
 E-mail: pps@umsu.ac.id

Bila menyalah surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, Rabu, tgl. 2 September 2020 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : NURMAH FUDZAH
 NPM : 1820030015
 Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Proposal Tesis : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. POS INDONESIA KANTOR REGIONAL I MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I : _____

Pembimbing II : _____

Penguji I : _____

Penguji II : _____

Penguji III : _____

Berita acara ini **ditandatangani** setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas.

Medan,

- 1 Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Pembimbing I
- 2 Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.
Pembimbing II
- 3 Dr. SJAHRI EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH.
Penguji I
- 4 Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si
Penguji II
- 5 H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.
Penguji III
