

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan milik Negara yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat dan telegram yang berdiri sejak masa pemerintahan Belanda. Kantor pos pertama kali di Indonesia adalah di Batavia yang didirikan oleh Gubernur Jendral GW. Baron Van Imhoff pada tanggal 26 agustus kemudian pada tahun 1764 dinas pos sebagai jawatan. Jawatan dikelola departemen perusahaan-perusahaan pemerintah. Jawatan PTT mengelola (Pos, Telepon, dan Telegram) pada saat Jepang di Indonesia berdiri secara resmi pada tanggal 27 september 1945 setelah dilakukan pengambil alihan kantor pusat PTT di Bandung oleh angkatan mudah PTT dan pemerintah Jepang.<sup>53</sup>

Pada tanggal 21 Desember 1961 dikeluarkan peraturan pemerintah no. 240 tahun 1961 tentang pendirian Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi, yang disingkat (P.N Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat. Maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro, perubahan tersebut berdasar peraturan pemerintah No. 9 tahun 1978 status sebagai Perusahaan Umum disempurnakan. Pada tanggal 20 juni 1995 beralihlah bentuk Perusahaan Umum (perum) Pos dan Giro menjadi

---

<sup>53</sup> Novira Oktariska. Skripsi: *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Dan Penerimaan Kas Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Palembang*. Palembang, 2016.

Perusahaan Perseroan (PERSERO) PT. Pos Indonesia yang diikuti dengan perubahan pola orientasi pelayanan jasa pos terhadap pencapaian kepuasan pelanggan diseluruh jajaran pelayanan pos.

Dengan adanya perkembangan dalam wilayah layanan maka diperlukan suatu kantor pos yang memadai untuk melaksanakan kegiatan perusahaan maka dibangunlah suatu perusahaan yang didirikan pada tahun 1928 di Raadhuisweg (jalan merdeka saat ini) oleh kolonial Belanda, bentuk dan arsiteknya seperti kubah pada bagian atapnya sama seperti kantor pos di kota dan daerah lainnya di Indonesia. Dibangunnya suatu perusahaan yang berlokasi di jalan Merdeka no. 5 Palembang dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang 30000 dan lokasinya mudah dijangkau dari segala penjuru dan letaknya juga berada ditengah-tengah kota Palembang tepatnya di depan Masjid Agung Sultan Mahmud Baddarudin yang terkenal di kota Palembang.

## **2. Visi dan Misi PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang**

### **a. Visi**

- 1) PT. Pos Indonesia (persero) senantiasa berupaya untuk menjadi penyedia sarana komunikasi kelas dunia yang peduli terhadap lingkungan yang dikelola oleh sumber daya manusia yang professional sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat.

- 2) Menjadi perusahaan Pos yang berkemampuan memberikan solusi terbaik dan menjadi pilihan utama stakeholder domestik maupun global dalam mewujudkan pengembangan bisnis dengan pola kemitraan yang didukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan menjunjung tinggi nilai.

**b. Misi**

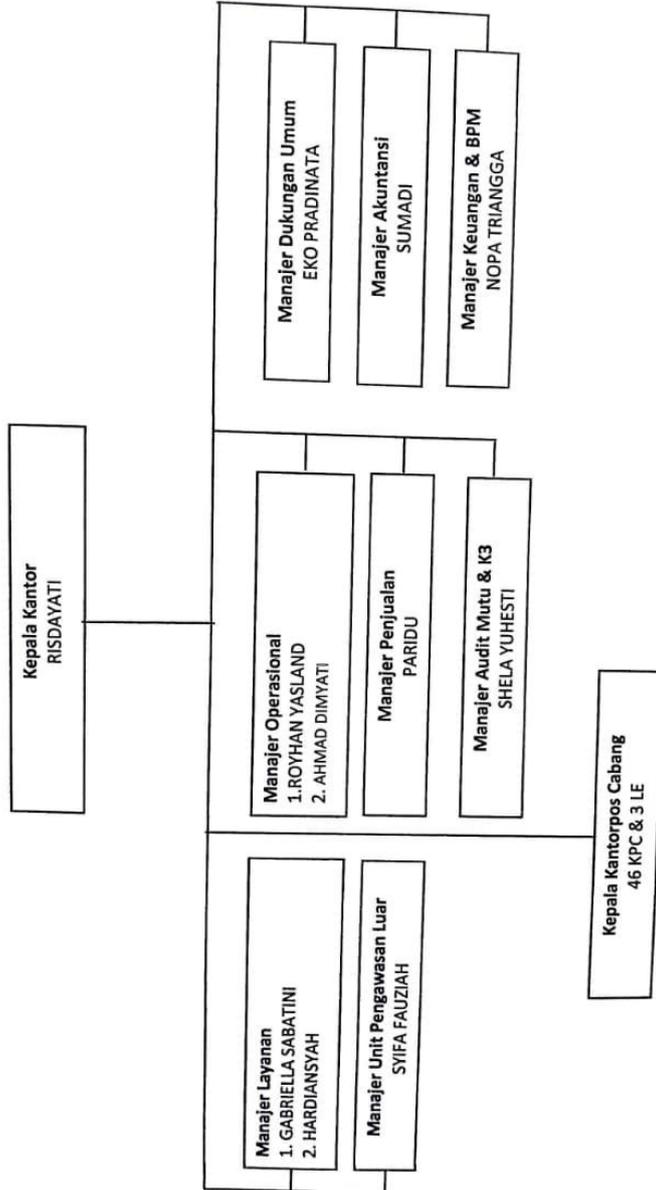
- 1) Memberikan solusi terbaik bagi bisnis, pemerintah dan individu melalui penyediaan sistem bisnis dan pelayanan komunikasi tulis, logistik, transaksi keuangan, dan filateli berbasis jejaring terintegrasi, terpercaya dan kompetitif di pasar domestik dan global.
- 2) Menyediakan sarana komunikasi yang handal dan terpercaya bagi masyarakat dan pemerintah guna menunjang pembangunan nasional serta memperkuat kesatuan dan keutuhan bangsa dan Negara serta memberikan nilai tambah yang optimal baik karyawan pemegang saham dan mitra kerja.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Afifah Putri Amanda. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang*. Palembang, 2017

# STRUKTUR ORGANISASI

## STRUKTUR ORGANISASI KANTORPOS PALEMBANG 30000



## B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik responden berkaitan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berdasarkan hasil jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang dan dibagikan kepada 75 responden.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut

**Tabel 4.1**

**Persentase responden berdasarkan jenis kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	30	40
Perempuan	45	60
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dari 75 responden diperoleh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang (40%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang (60%). Artinya responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, berdasarkan usia sebagai berikut.

**Tabel 4.2**

**Persentase Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
< 20	5	6,7
21-30	25	33,3
31-40	30	40,0
41-50	12	16,0
> 50	3	4,0
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan dari total 75 karyawan, yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 5 orang (6,7%), karyawan yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 25 orang (33,3%), karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 30 orang (40,0%), karyawan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 12 orang (16,0%), karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang (4,0%). Artinya, mayoritas yang menjadi responden dalam penelitian ini yang berusia antara 31-40 tahun (40,0%).

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut.

**Tabel 4.3**

#### **Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SMA	22	29,3
D1-D3	22	29,3
S1-S3	31	41,3
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan dari total 75 karyawan, yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 22 orang (29,3%), D1-D3 sebanyak 22 orang (29,3%), dan S1-S2 sebanyak 31 orang (41,3%). Artinya, mayoritas yang banyak menjadi responden dalam penelitian ini yang berpendidikan terakhir S1-S2.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, berdasarkan masa kerja sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
< 2 tahun	7	9,3
2-5 tahun	20	26,7
6-10 tahun	15	20,0
10-15 tahun	10	13,3
16-20 tahun	23	30,7
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa Masa Kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 7 orang (9,3%), pada 2-5 tahun sebanyak 20 orang (26,7%), pada 6-10 tahun sebanyak 15 orang (20,0%), pada tahun 10-15 sebanyak 10 orang (13,3%), pada 16-20 tahun sebanyak 23 orang (30,7%). Artinya, menunjukkan mayoritas yang banyak menjadi responden dalam penelitian ini karyawan yg masa kerja 16-20 tahun.

### **C. UJI INSTRUMEN PENELITIAN**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Teknis korelasi yang dilakukan dalam uji validitas ini dengan menggunakan metode *Pearson Product Momen*. Berikut ini hasil uji validitas pada setiap pertanyaan masing-masing variabel:

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)**

<b>Item pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
<b>X1.1</b>	0,277	0,227	Valid
<b>X1.2</b>	0,433	0,227	Valid
<b>X1.3</b>	0,428	0,227	Valid
<b>X1.4</b>	0,579	0,227	Valid
<b>X1.5</b>	0,329	0,227	Valid
<b>X1.6</b>	0,423	0,227	Valid
<b>X1.7</b>	0,409	0,227	Valid
<b>X1.8</b>	0,445	0,227	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,227 dan nilai signifikan  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa seluruh pada variabel komunikasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Variabel komitmen organisasi (X2)**

<b>Item pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
<b>X2.1</b>	0,306	0,227	Valid
<b>X2.2</b>	0,408	0,227	Valid
<b>X2.3</b>	0,430	0,227	Valid
<b>X2.4</b>	0,503	0,227	Valid
<b>X2.5</b>	0,597	0,227	Valid
<b>X2.6</b>	0,251	0,227	Valid
<b>X2.7</b>	0,306	0,227	Valid
<b>X2.8</b>	0,237	0,227	Valid
<b>X2.9</b>	0,340	0,227	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,227 dan nilai signifikan  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa seluruh pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

<b>Item pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
<b>X1.1</b>	0,276	0,227	Valid
<b>X1.2</b>	0,333	0,227	Valid
<b>X1.3</b>	0,292	0,227	Valid
<b>X1.4</b>	0,259	0,227	Valid
<b>X1.5</b>	0,422	0,227	Valid
<b>X1.6</b>	0,488	0,227	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,227 dan nilai signifikan  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa seluruh pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.8****Hasil Uji Validitas Variabel kinerja karyawan (Y)**

<b>Item pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Y.1</b>	0,231	0,227	Valid
<b>Y.2</b>	0,399	0,227	Valid
<b>Y.3</b>	0,470	0,227	Valid
<b>Y.4</b>	0,412	0,227	Valid
<b>Y.5</b>	0,437	0,227	Valid
<b>Y.6</b>	0,633	0,227	Valid
<b>Y.7</b>	0,325	0,227	Valid
<b>Y.8</b>	0,318	0,227	Valid
<b>Y.9</b>	0,433	0,227	Valid
<b>Y.10</b>	0,576	0,227	Valid
<b>Y.11</b>	0,469	0,227	Valid
<b>Y.12</b>	0,496	0,227	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,227 dan nilai signifikan  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa seluruh pada variabel komunikasi dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel(handal) jika nilai Alpha lebih besar dari 0,60.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Komunikasi	0,642	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,608	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,607	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,690	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel (Komunikasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan) diatas 0,60. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dinyatakan *Reliable*.

## D. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi > dari 0,05

**Tabel 4.10**

#### Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41121132
Most Extreme Differences	Absolute	0.95
	Positive	.064
	Negative	-.095
Kolmogorov Smirnov Z		.820
Asymp. Sig. (2-tailed)		.512

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan dari tabel 4.10 diatas hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2 tailed) sebesar 0,512 yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Metode untuk menguji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode glejser. Apabila nilai signifikansi (sig) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4.11**

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Komunikasi	0,489	Bebas Heterosdekastisitas
Komitmen Organisasi	0,760	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,61	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas uji heteroskedastisitas dengan metode glejser menunjukan bahwa nilai signifikasi pada Komunikasi (X1) 0,489, Komitmen Organisasi (X2) 0,760, Lingkungan kerja (X3) 0,61. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk

mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai VIF (*Variance inflation factor*) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi (X1)	0,949	1,054
Komitmen Organisasi (X2)	0,973	1,028
Lingkungan Kerja (X3)	0,934	1,070

Sumber: Data diolah,2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel komunikasi sebesar 1,054, pada variabel komitmen organisasi sebesar 1,028 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,070. Dan nilai *tolerance* pada masing-masing variabel independen < 10. Sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi antara variabel independen.

**4. Uji Auto Korelasi**

Uji Auto Korelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yang terjadi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji *run test*.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Auto Korelasi**

	<b>Unstandardized Residual</b>
Asymp. Sig. (2 tailed)	0,201

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sebesar 0,201.

Sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi.

**E. Hasil Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan merupakan penelitian two-tail dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Perhitungan model regresi linear berganda dilakukan menggunakan program program SPSS 21.0 yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti.

**Tabel 4.14**

**Hasil Regresi Linear Berganda**

<b>Variabel</b>	<b>Unstandardized Coefficient</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
	B	Std. Error	Beta		
Constant	8,795	9,040		0,973	0,334
X1	0,459	0,136	0,345	3,383	0,001
X2	0,379	0,179	0,214	2,114	0,038
X3	0,563	0,229	0,252	2,463	0,016

Sumber: Data diolah, 2020

Pada penelitian ini menggunakan model persamaan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 8,795 + 0,459X_1 + 0,379X_2 + 0,563X_3 + e$$

- a) Nilai konstanta sebesar 8,795 menunjukkan bahwa menyatakan bahwa jika tidak ada variabel komunikasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja maka nilai kinerja karyawan adalah 8,795.
- b) Nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,459. karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan. Artinya apabila komunikasi yang dimiliki karyawan semakin akan meningkat, maka kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang akan meningkat.
- c) Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,379. karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Artinya apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan semakin akan meningkat, maka kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang akan meningkat.
- d) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,563. karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja yang dimiliki karyawan semakin akan meningkat, maka kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang akan meningkat.

## F. Uji Hipotesis

### 1. Uji T

Uji T digunakan untuk menunjukkan apakah dalam model regresi variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen.

**Tabel 4.15**  
**Hasil uji parsial**

<b>Model</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
Contant	0,973	0,334
Komunikasi	3,383	0,001
Komitmen Organisasi	2,114	0,038
Lingkungan Kerja	2,463	0,016

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai dari hasil uji statistik uji t pada variabel komunikasi sebesar 3,383, komitmen organisasi sebesar 2,114, dan lingkungan kerja sebesar 2,463. Sedangkan nilai  $T_{tabel}$  sebesar 1,994 dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-k)$  atau  $(75-3) = 72$ . Maka untuk mengetahui kesimpulan uji hipotesis secara parsial (Uji t) yaitu sebagai berikut:

#### a) Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(3,383) > t_{tabel} (1,994)$ , dengan nilai signifikan 0,001

$< 0,05$ . Artinya bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Berarti hasil bahwa  $H_0$  ditolak hipotesis 1 diterima, yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan”.

b) Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(2,114) > t_{tabel} (1,994)$ , dengan nilai signifikan  $0,038 < 0,05$  Artinya bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Berarti hasil bahwa  $H_0$  ditolak hipotesis 1 diterima, yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan kinerja karyawan”.

c) Pengaruh lingkungan kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(2,463) > t_{tabel} (1,994)$ , dengan nilai signifikan  $0,016 < 0,05$ . Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Berarti hasil bahwa  $H_0$  ditolak hipotesis 1 diterima, yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan”.

## 2. Uji F

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ , suatu data dinyatakan berpengaruh simultan apabila

$F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ( $p < 0,05$ ). Uji F dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**

Model	F	Sig.
1 Regression	9.673	.000 <sup>b</sup>
1 Residual		
Total		

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 diatas hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $9,673 > 2,73 F_{tabel}$  dengan angka signifikan (p value)  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel independen antara variabel komunikasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

### 3. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (komunikasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

**Tabel 4.17**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 <sup>a</sup>	.290	.260	2.28352

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.17 di atas diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,260, artinya 26,0% kinerja karyawan ditentukan oleh variabel independen yang terdiri dari komunikasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

### **G. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dilakukan pembahasan yang memberikan beberapa informasi secara rinci hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Berikut pembahasan dari masing-masing variabel:

#### **1) Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji  $t_{hitung} 3,383 > t_{tabel} 1,994$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,459. Yang berarti bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Robbins, mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki

kinerja jika dibawah standar. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kinerja karyawan.<sup>55</sup>

Adanya interaksi yang baik akan menciptakan suatu hubungan harmonis dan memudahkan diterimanya saran dan masukan dari pimpinan dan bawahannya, dengan demikian seorang karyawan akan merasa nyaman dan juga mampu memahami karakteristik masing-masing karyawan dengan berbagai macam kepribadian yang berbeda.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Erick Novalino Darmawan yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Denga Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening". Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, yang artinya bahwa semakin efektif komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal maka kinerja karyawan yang dapat dinilai dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab dari karyawan tetap non manajerial di CV Andi Offset Yogyakarta akan semakin meningkat.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Dimas Okta Ardiansyah. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja" Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016, hal. 25

<sup>56</sup> Erick Novalino Darmawan. "Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Denga Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening" Yogyakarta, 2017

## **2) Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang, dapat dibuktikan dari hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar (2,114) >  $t_{tabel}$  (1,994), dan signifikan  $0,038 < 0,05$ . dengan nilai koefisien regresi sebesar sebesar 0,379, Maka disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Komitmen organisasi karyawan berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan. Karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan jika karyawan merasa diperlukan dan karyawan dilibatkan dalam permasalahan perusahaan, sehingga memunculkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) pada diri karyawan. Perlakuan perusahaan dan kebijakan perusahaan akan memotivasi diri untuk lebih baik sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Adjoyasa dalam judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Lampung, yang berarti bahwa semakin baik komitmen seorang

karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

### 3) **Pengaruh Lingkungan Kerja(X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji  $t_{hitung} 2,463 > t_{tabel} 1,994$  dan signifikan  $0,016 < 0,05$  dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,563. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang terdapat di PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang berupa Suasana kerja juga berkaitan dengan lingkungan non fisik seperti hubungan dengan rekan kerja. Menjalin hubungan dengan rekan kerja sangat penting dan wajib dilakukan oleh semua karyawan. Semua karyawan saling berkaitan dalam berbagai bentuk kerjasama, selain itu penilaian kinerja karyawan tidak hanya dinilai melalui kecerdasan namun juga bagaimana bekerja secara tim. Membangun baik dengan rekan kerja juga akan membangun suasana kerja menjadi nyaman. Jadi menciptakan suasana kerja yang nyaman adalah perkara mudah apabila karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya.

Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Siti Nurhidayah dalam judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi yang

menyatakan bahwa hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai sig < 0,05. Hal tersebut membuktikan dimana lingkungan yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat..<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup>Siti Nurhidayah, Skripsi: "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*" Surakarta, 2018