

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Larasati Dwi Masyitah

larasati1699@gmail.com

Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Job satisfaction is influence by employee performance, employee performance is a point of success for employees influenced by abilities and responsibilities in completing their duties. Employees have an important role in a company or organization, this is a form of controlling all activities within the company, and it expects the employees' performance satisfaction, of course, there is cooperation between all human resources parties. The research used quantitative with primary data and secondary data supported with the questionnaire data therefore the sample collection technique of the research used saturated samples and it obtained fifty respondents at PT. Pos Indonesia Jemursari. Moreover, the data analysis technique used multiple linear regressions. The research result showed that the variables of communication and work environment had a significant effect on motivation. The variable of communication and work environment had a positive and significant effect on the employees' performance. There was a direct mediation from the motivation variable on the communication and work environment at PT. Pos Indonesia Jemursari.

Keywords: communication, work environment, employees performance, motivation.

ABSTRAK

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan suatu titik keberhasilan dari karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi, hal ini sebagai bentuk pengendalian semua aktivitas dalam perusahaan, serta menginginkan kepuasan kinerja karyawan tentu adanya kerjasama antara semua pihak sumber daya manusia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer dan sekunder yang didukung data melalui responden (kuisisioner) sehingga penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dan diperoleh dari lima puluh responden PT. Pos Indonesia Jemursari. Teknik analisis data menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan terdapat adanya mediasi secara langsung variabel motivasi terhadap komunikasi dan lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia Jemursari.

Kata Kunci: komunikasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi.

PENDAHULUAN

Perusahaan atau badan usaha dalam naungan pemerintah yang disebut sebagai Badan Usaha Milik Negara merupakan badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan (berdasarkan UU Republik Indonesia No. 19 Tahun 2003). Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya dengan sebaik mungkin maka pembinaan karyawan perlu adanya arahan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tanpa adanya karyawan, maka perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang PT. Pos Indonesia sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

yang bertugas untuk melaksanakan dan menunjang kebijakan program pemerintah dalam bidang ekonomi juga pembangunan, pada umumnya memberikan layanan jasa perposan bagi seluruh masyarakat di seluruh Indonesia. PT. Pos Indonesia (Persero) juga memiliki peran yang begitu penting dalam pengiriman barang ataupun surat menyurat melalui jasa pengiriman.

Adanya peningkatan yang sangat baik dari kinerja karyawan PT. Pos Indonesia, terutama dalam penilaian kreativitas karyawan dalam berkembang menyesuaikan kebutuhan dan permintaan pelayanan yang ada, sehingga mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman di era globalisasi yang bertuntutan digitalisasi, sehingga mampu menciptakan kreativitas dan inovasi karyawan untuk mengembangkan perusahaan dalam bersaing secara global. Dapat dilihat dari Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Surabaya Tahun 2018-2020

Penilaian	2018			2019			2020		
	Bobot	Nilai Kapasitas	Skor	Bobot	Nilai Kapasitas	Skor	Bobot	Nilai Kapasitas	Skor
Kualitas Kerja	25%	80	20%	25%	70	17,5%	25%	80	20%
Kuantitas Kerja	15%	75	11,25%	15%	60	9%	15%	75	11,25%
Konsisten Karyawan	15%	85	12,75%	15%	95	14,25%	15%	85	12,75%
Kerjasama	20%	95	19%	20%	95	19%	20%	95	19%
Kreativitas Karyawan	25%	90	22,5%	25%	95	23,75%	25%	95	23,75%
		Jumlah	85,5%		Jumlah	83,5%		Jumlah	86,75%

Sumber : data sekunder, diolah 2021

Dari Tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa dari tahun ke tahun PT. Pos Indonesia wilayah Surabaya masih belum mengoptimalkan kinerja karyawannya, sehingga dalam setiap tahunnya terjadi fluktuasi kinerja karyawan. Pada tahun 2018 mendapatkan skor yang berjumlah 85,5%, tahun 2019 mendapatkan skor yang berjumlah 83,5% dan pada tahun 2020 mendapatkan skor yang berjumlah 86,75%. Hal ini bisa terjadi karena pimpinan masih kurang memperhatikan setiap kinerja karyawannya.

Dalam usaha mencapai kinerja karyawan yang produktif dan optimal dari karyawan, perusahaan membutuhkan lingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, sehingga timbul adanya dorongan dari dalam diri seseorang atau motivasi untuk mengembangkan kinerjanya ke jenjang yang lebih baik. Menurut Suryadi Perwiro (2011:19) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan sehat maka akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya hubungan yang diciptakan dalam lingkungan kerja dari pihak manajemen sehingga mampu membangkitkan suasana kerja dengan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini meneliti pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Beberapa penelitian yang telah dilakukan terhadap penilaian pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja perusahaan, antara lain

Kholid, Nurhardjo dan Prajitiasari (2015) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi serta Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, bahwa hasil dari penelitiannya variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan arah positif.

Harahap A.V dan Hidayat W (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang, bahwa hasil dari penelitiannya dapat disimpulkan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan dimediasi kepuasan kerja.

Sundari dan Okfitasari A (2017) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sukoharjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, diperoleh hasil penelitian bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi yang paling berpengaruh dan mempunyai hubungan paling kuat dengan kinerja adalah motivasi.

Santika P.I dan Antari Siti L.N (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di LPD Desa Adat Kerobokan, diperoleh hasil penelitian bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja.

Setyowati S.N (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu diperoleh hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi dan semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh motivasi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari? (3) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari? (4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari? (5) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari? (6) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari? (7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari? sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap motivasi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari. (3) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari. (4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari. (5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari. (6) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari. (7) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari.

TINJAUAN TEORITIS

Komunikasi

Komunikasi adalah aktivitas dasar manusia. Dengan adanya komunikasi, manusia dapat berhubungan satu sama lain didalam kehidupannya seperti di rumah, di supermarket, di tempat kerja dan dimana saja manusia itu berada. Sudah dipastikan bahwa setiap kegiatan manusia menggunakan komunikasi. Fahmi (2014:163) bahwa komunikasi merupakan proses dalam menyampaikan pesan atau maksud yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain

secara langsung atau melalui media. Terdapat dua bentuk komunikasi dalam konteks ilmu komunikasi yang sering terjadi yaitu komunikasi verbal dan nonverbal. Motif atau tujuan dari komunikasi tidak perlu dikemukakan secara sadar, juga tidak perlu mereka yang terlibat menyetujui tujuan komunikasi yang dilakukan. Tujuan dapat disadari atau tidak. Dapat dikenali ataupun tidak. Meskipun teknologi komunikasi berubah dengan cepat pada dasarnya tujuan komunikasi tetap sama (Joseph A. Devito, 2011: 31-33).

Motivasi

Perilaku seseorang hakikatnya ditentukan oleh keinginannya dalam mencapai suatu tujuan. Keinginan tersebut bisa diartikan sebagai motivasi. Secara umum motivasi memiliki pengertian yaitu suatu tujuan atau dorongan sebagai daya penggerak utama seseorang yang berupaya untuk mendapatkan atau mencapai apa yang di inginkan baik secara positif maupun negatif. Perusahaan tidak hanya mengharapkan pekerja yang cakap, terampil, dan pintar tetapi yang penting pekerja memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja secara optimal dan giat dalam melakukan tugasnya. Daft (2011:373) mengemukakan bahwa motivasi diartikan sebuah kekuatan yang timbul dari dalam dan dari luar seseorang untuk membangkitkan semangat serta kekuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Lingkungan Kerja

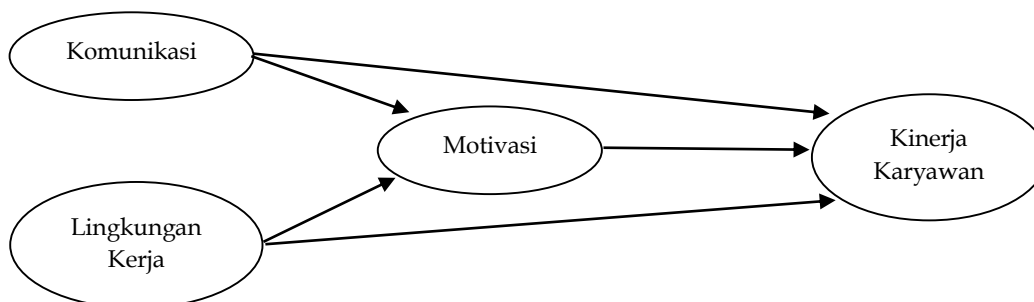
Lingkungan kerja saat ini menjadi faktor yang penting bagi setiap pekerja. Lingkungan yang nyaman dan tenang menjadi hal yang sangat diinginkan pekerja. Lingkungan kerja merupakan semua hal yang mendukung aktivitas pekerja di dalam perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja para karyawan atau pegawai. Danang (2015:38) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan bisa mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan semua tugas yang diberikan.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah sebuah kata yang terdapat dalam bahasa Indonesia dasar “kerja” diterjemahkan dari bahasa asing yakni prestasi, bisa juga berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi adalah sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang ada di organisasi. Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Jadi kinerja ialah proses manajemen dalam mengelola sumber daya perusahaan yang berpacu pada kinerja melalui interaksi komunikasi dengan pendekatan tertentu sebagai kekuatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang beserta tinjauan pustaka diatas dapat digambarkan rerangka konseptual dari penelitian ini:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi

Fahmi (2014:163) bahwa komunikasi merupakan proses dalam menyampaikan pesan atau maksud yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara langsung atau melalui media. Penelitian yang dilakukan oleh Kholid, Nurhardjo dan Prajitiasari (2015) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi serta Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, bahwa hasil dari penelitiannya variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan arah positif. Untuk menentukan skala pengukuran dari uraian diatas dan kerangka penelitian dapat ditarik hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

H₁ : Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Danang (2015:38) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan bisa mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan semua tugas yang diberikan. Sundari dan Okfitasari A (2017) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sukoharjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, diperoleh hasil penelitian bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi yang paling berpengaruh dan mempunyai hubungan paling kuat dengan kinerja adalah motivasi.

Untuk menentukan skala pengukuran dari uraian diatas dan kerangka penelitian dapat ditarik hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Fahmi (2014:163) bahwa komunikasi merupakan proses dalam menyampaikan pesan atau maksud yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara langsung atau melalui media. Setyowati S.N (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu diperoleh hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi dan semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Untuk menentukan skala pengukuran dari uraian diatas dan kerangka penelitian dapat ditarik hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

H₃ : Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Danang (2015:38) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan bisa mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan semua tugas yang diberikan. Santika P.I dan Antari Siti L.N (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di LPD Desa Adat Kerobokan, diperoleh hasil penelitian bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. Untuk menentukan skala pengukuran dari uraian diatas dan kerangka penelitian dapat ditarik hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

H₄ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2010:141) motivasi dapat berjalan dengan adanya pemberian daya penggerak untuk menciptakan gairah atau semangat kerja seseorang, agar mau bekerja secara

produktif berhasil dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Harahap A.V dan Hidayat W (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang, bahwa hasil dari penelitiannya dapat disimpulkan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan dimediasi kepuasan kerja. Untuk menentukan skala pengukuran dari uraian diatas dan kerangka penelitian dapat ditarik hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

H₅ : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Fahmi (2014:163) bahwa komunikasi merupakan proses dalam menyampaikan pesan atau maksud yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara langsung atau melalui media. Sundari dan Okfitasari A (2017) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sukoharjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, diperoleh hasil penelitian bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi yang paling berpengaruh dan mempunyai hubungan paling kuat dengan kinerja adalah motivasi. Untuk menentukan skala pengukuran dari uraian diatas dan kerangka penelitian dapat ditarik hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

H₆ : Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel interveningnya

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Danang (2015:38) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan bisa mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan semua tugas yang diberikan. Sundari dan Okfitasari A (2017) yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sukoharjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, diperoleh hasil penelitian bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi yang paling berpengaruh dan mempunyai hubungan paling kuat dengan kinerja adalah motivasi. Untuk menentukan skala pengukuran dari uraian diatas dan kerangka penelitian dapat ditarik hipotesis atau dugaan sementara, yaitu:

H₇ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel interveningnya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang memperoleh suatu data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang di angkakan (Sugiyono, 2014:115). Gambaran dari populasi (obyek) penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari pada bagian pemasaran, keuangan, pelayanan, pengolahan, SDM, sarana, customer service dan SLPK dengan sejumlah 50 karyawan kecuali kepala kantor dan wakil kepala kantor.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena sampel berdasarkan sensus yaitu merupakan semua anggota populasi yang dipakai atau sebagian dari populasi. Sedangkan pendapat Sugiyono (2017:85) mendefisikan sampel jenuh adalah suatu teknik penentuan sampel semua anggota populasi dijadikan sampel, dilaukakan bila jumlah populasi kecil,

kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menggunakan penyebaran kuesioner (angket) ke PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan data sekunder, data primer dan skala pengukuran yaitu Skala Likert.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan didalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) dan variabel intervening. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel intervening yaitu motivasi.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses di PT. Pos Indonesia Jemursari dalam menyampaikan pesan atau maksud yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan atau seorang karyawan dengan rekan kerjanya secara langsung atau melalui media.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja pada PT. Pos Indonesia Jemursari dan bisa mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan semua tugas yang diberikan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh karyawan PT. Pos Indonesia Jemursari dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Motivasi

Motivasi adalah sebuah kekuatan yang timbul dari dalam dan dari luar seseorang karyawan pada PT. Pos Indonesia Jemursari untuk membangkitkan semangat serta kekuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan terutama dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Uji Instrumen

Uji Validasi

Menurut Sugiyono (2016:361) mendefinisikan uji validasi ialah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada suatu objek penelitian dengan daya yang bisa digunakan oleh peneliti. Pengujian validasi terdapat kriteria penelitian dengan taraf signifikan (α) = 0,05 apabila r hitung $>$ r tabel maka kuisisioner sebagai instrumen pengukuran dikatakan valid atau ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013:47) uji reliabilitas adalah sebuah uji yang dilakukan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Ghazali (2013:133) mengungkapkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dikatakan reliabel atau handal jika *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai dari *Cronbach's Alpha* $<$ 0,6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014:260) analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen jika variabel independen diubah-ubah atau dinaik turunkan. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

a) Sub-Struktur 1

$$Y1 = \alpha + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e$$

Keterangan :

Y1	= Motivasi
α	= Konstanta
β_1, β_2	= Koefisien Regresi
X1	= Komunikasi
X2	= Lingkungan Kerja
e	= error

b) Sub-Struktur 2

$$Y2 = \alpha + \beta_3 X3 + \beta_4 X4 + \beta_5 Z + e$$

Keterangan :

Y2	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
$\beta_3, \beta_4, \beta_5$	= Koefisien Regresi
X3	= Komunikasi
X4	= Lingkungan Kerja
Z	= Motivasi
e	= error

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F adalah pada dasarnya mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012:98). Berikut ini kriteria pengujian dari uji f: (1) Jika $sig F < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama. (2) Jika $sig F > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen terhadap variabel dependen tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan.

Koefisien Determinasi Berganda

Menurut Sugiyono (2016:173) pengujian ini bertujuan apakah dalam regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai pengaruh terhadap signifikansinya. Nilai koefisien dari determinasi yaitu antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil maka kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen begitu terbatas. Sebaliknya bila nilai yang mendekati satu berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Prosedur pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *Scatterplot*. Menurut Imam Ghozali (2013:139-140) grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat adalah sumbu X dengan residualnya sumbu Y.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel terikat dan variabel bebas yang digunakan terjadi berdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah kondisi dimana terjadi korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya. Multikolinearitas dapat di uji dengan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF). Nilai dari *tolerance* sendiri harus > 0,10 dan untuk VIF < 10 maka dapat dianggap tidak memiliki masalah dalam multikolinearitas.

Analisis Jalur

Analisis jalur ialah bagian dari model regresi yang bisa digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2013:70). Yang dilakukan oleh analisis jalur ialah menentukan pola hubungan antara tiga variabel atau lebih dan tidak bisa digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis serta melihat pengaruh langsung dan tidak langsung.

Pengembangan Hipotesis

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu. Hasil dari uji t digunakan untuk menyimpulkan apakah hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini diterima atau tidak. Berikut ini kriteria pengujian uji t: (1) Jika $sig\ t < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh secara parsial. (2) Jika $sig\ t > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen terhadap variabel dependen tidak memiliki pengaruh secara parsial.

Sobel Test

Uji sobel digunakan untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Suatu variabel dikatakan sebagai mediator jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel (*predictor*) dan variabel dependen (Ghozali, 2018:235).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat dari Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	Kesimpulan
Komunikasi (KK)	KK1	0.666	0.000	Valid
	KK2	0.560	0.000	Valid
	KK3	0.706	0.000	Valid
	KK4	0.771	0.000	Valid
	KK5	0.788	0.000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0.543	0.000	Valid
	LK2	0.658	0.000	Valid
	LK3	0.715	0.000	Valid
	LK4	0.701	0.000	Valid
	LK5	0.708	0.000	Valid
	LK6	0.484	0.000	Valid
	LK7	0.729	0.000	Valid

	LK8	0.712	0.000	Valid
	LK9	0.634	0.000	Valid
	LK10	0.643	0.000	Valid
	LK11	0.729	0.000	Valid
	LK12	0.646	0.000	Valid
Motivasi (M)	M1	0.687	0.000	Valid
	M2	0.825	0.000	Valid
	M3	0.814	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (KjK)	KjK1	0.887	0.000	Valid
	KjK2	0.758	0.000	Valid
	KjK3	0.853	0.000	Valid
	KjK4	0.610	0.000	Valid

Sumber: Data primer, diolah 2021

Dapat dilihat dari Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena mempunyai nilai korelasi r hitung > 0.3494 , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan dari variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat tersebut seluruhnya valid, dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Komunikasi (KK)	0.736	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0.879	Reliabel
Motivasi (M)	0.674	Reliabel
Kinerja Karyawan (KjK)	0.785	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah 2021

Dapat dilihat dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas indikator variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan menunjukkan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis.

Tabel 4
Uji F

Hasil Uji F Jalur Sub-Struktur 1					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.803	2	3.902	63.189	0.000b
Residual	2.902	47	0.062		
Total	10.705	49			
Hasil Uji F Jalur Sub-Struktur 2					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
2 Regression	7.843	3	2.614	85.394	0.000b
Residual	1.408	46	0.031		
Total	9.251	49			

Berdasarkan perolehan hasil analisis pada Tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai Sig adalah sebesar 0.000 atau < 0,05, yang berarti model regresi yang diestimasi adalah layak.

Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 5

Analisis Regresi Linear Berganda Jalur Sub-Struktur 1					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error Of the Estimate
1	0.854 ^a	0.729	0.717		0.24848

Analisis Regresi Linear Berganda Jalur Sub-Struktur 2					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error Of the Estimate
2	0.921 ^a	0.848	0.838		0.17497

(1) Dapat dilihat pada Tabel 5 diatas, Bahwa nilai R² yang diperoleh adalah sebesar 0.729 yang berarti 72.9% Motivasi dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 27.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0.854. Nilai tersebut menunjukkan hubungan variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja dengan variabel Motivasi adalah erat.

(2) Nilai R² yang diperoleh adalah sebesar 0.848 yang berarti 84.8% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi. Sedangkan sisanya 15.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Nilai koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0.921. Nilai tersebut menunjukkan hubungan variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi dengan variabel Kinerja Karyawan adalah sangat erat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Test Statistic	0.091
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 yang artinya nilai signifikansi > 0,05, Sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Nilai VIF Hasil Uji Multikolinieritas

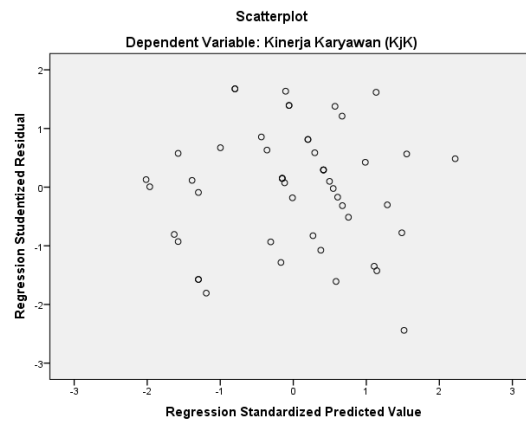
Variabel	Tolerance	VIF
Komunikasi (KK)	0.319	3.131
Lingkungan Kerja (LK)	0.291	3.437
Motivasi (M)	0.271	3.689

Sumber: Data primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 7 diatas diketahui bahwa nilai toleransi dari masing-masing variabel diatas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pola titik-titik pada *scatterplots* regresi dibawah berikut.



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Jalur
Persamaan Regresi

Analisis data dalam penelitian ini digunakan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS dengan hasil yang dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 8

Persamaan Jalur Sub-Struktur 1			
No	Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error
1	Konstan	0.040	0.282
2	Komunikasi (KK)	0.442	0.131
3	Lingkungan Kerja (LK)	0.557	0.135
Persamaan Jalur Sub-Struktur 2			
No	Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error
1	Konstan	0.190	0.199
2	Komunikasi (KK)	0.388	0.103
3	Lingkungan Kerja (LK)	0.253	0.111
4	Motivasi	0.336	0.103

$$M = 0.040 + 0.442 K + 0.557 LK$$

(1) Bahwa nilai β_0 (konstanta) positif yakni sebesar 0.040 sehingga dapat diartikan bahwa apabila Komunikasi dan Lingkungan Kerja sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka Motivasi sebesar 0.040. (2) Nilai koefisien regresi Komunikasi (KK) = 0.442 yaitu positif yang mengindikasikan adanya pengaruh yang searah terhadap Motivasi artinya jika terjadi peningkatan pada Komunikasi maka Motivasi akan meningkat sebesar 0.442. (3) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (LK) = 0.557 yaitu positif yang mengindikasikan adanya pengaruh yang searah terhadap Motivasi artinya jika terjadi peningkatan pada Lingkungan Kerja maka Motivasi akan meningkat sebesar 0.557.

$$KjK = 0.190 + 0.388 KK + 0.253 LK + 0.336 M$$

(1) Nilai β_0 (konstanta) yang diperoleh adalah 0.190 dan memiliki nilai positif yang dapat diartikan bahwa variabel bebas Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 0.190. (2) Nilai koefisien

Komunikasi (KK) = 0.388 yaitu positif sehingga dapat diartikan terjadi pengaruh searah Komunikasi dengan Kinerja Karyawan sehingga apabila Komunikasi meningkat menambah Kinerja Karyawan sebesar 0.388. (3) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (LK) = 0.253 yaitu positif sehingga dapat diartikan bahwa peningkatan yang terjadi pada Lingkungan Kerja maka akan mengakibatkan penambahan satu satuan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.253. (4) Nilai koefisien Motivasi (M) = 0.336 yaitu positif atau searah terhadap Kinerja Karyawan sehingga artinya jika Motivasi meningkat maka akan terjadi penambahan satu satuan pada Kinerja Karyawan sebesar 0.336.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9
Hasil Analisis Varians Hubungan Secara Parsial

Pengujian	Variabel	t	Sig.
Jalur Sub-Struktur 1	Komunikasi → Motivasi	3.374	0.001
	Lingkungan Kerja → Motivasi	4.134	0.000
Jalur Sub-Struktur 2	Komunikasi → Kinerja Karyawan	3.779	0.000
	Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	2.282	0.027
	Motivasi → Kinerja Karyawan	3.273	0.002

Dapat dilihat pada Tabel 9 bahwa **Pengaruh secara parsial Komunikasi terhadap Motivasi**, Hasil pengujian diperoleh nilai Sig sebesar 0.001 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi. **Pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Motivasi**, Hasil pengujian diperoleh nilai Sig sebesar 0.000 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi. **Pengaruh secara parsial Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**, Hasil pengujian diperoleh nilai Sig sebesar 0.000 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. **Pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**, Hasil pengujian diperoleh nilai Sig sebesar 0.027 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. **Pengaruh secara parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**, Hasil pengujian diperoleh nilai Sig sebesar 0.002 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Sobel Test

Tabel 10
Hasil Uji Pengaruh Variabel Mediasi dengan Sobel Test

Variabel Independen	Variabel Intervening	Variabel Dependen	Pengaruh Tidak Langsung	Sab	Z	Keterangan
Komunikasi	Motivasi	Kinerja Karyawan	0.1485	0.0647	2.2938	Signifikan
		Kinerja Karyawan	0.1872	0.0744	2.5139	Signifikan

Dapat dilihat pada Tabel 10 bahwa secara keseluruhan variabel Komunikasi memiliki nilai Z sebesar 2.2938 yaitu > 1.96 dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0.1485 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi, artinya ada pengaruh tidak langsung dari

Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Sehingga Motivasi memediasi pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Z sebesar 2.5139 yaitu > 1.96 dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0.1872 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi, artinya ada pengaruh tidak langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Sehingga Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi

Variabel Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Motivasi secara langsung sebesar 0.388 dengan nilai Sig sebesar 0.001 yang berarti < 0,05, dimana hubungan tersebut membuktikan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi. Hal ini berarti tingginya komunikasi akan juga memberikan dampak pada meningkatnya motivasi. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi "Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi" adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi. Dengan melihat hasil ini, maka apabila PT. Pos Indonesia (Persero) Jemursari ingin meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan sejauh mana jalinan komunikasi yang terbangun dalam organisasi. Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian. Hasil penelitian ini sama dengan temuan penelitian Kholid, Nurhardjo dan Prajitiasari (2015) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dengan arah positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel Motivasi secara positif yaitu sebesar 0.557 dengan nilai Sig 0.000 < 0,05, hal ini dapat diartikan lingkungan kerja yang semakin baik maka akan semakin meningkatkan motivasi. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi "Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi" adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hasil analisis yang dilakukan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi. Dengan mengacu pada hasil dalam penelitian ini, maka apabila PT. Pos Indonesia (Persero) Jemursari ingin untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan sejauh mana lingkungan kerja yang tercipta sehingga akan memicu adanya kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Temuan dalam penelitian ini sama dengan hasil temuan Sundari dan Okfitasari (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan secara langsung sebesar 0.388 secara positif dengan nilai Sig. 0.000 atau < 0,05, dimana hubungan memberikan bukti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya komunikasi akan memberikan dampak pada kinerja karyawan yang juga meningkat. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi "Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hasil analisis dibuktikan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan demikian apabila PT. Pos Indonesia (Persero) Jemursari ingin memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi, maka perlu bagi perusahaan untuk membangun komunikasi yang baik dengan

organisasi. Hasil temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Setyowati (2018) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara langsung sebesar 0.253 secara positif dengan nilai Sig. 0.027 atau $< 0,05$, dimana hubungan memberikan bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan., yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat yang berbunyi "Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hasil analisis yang membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memiliki pengaruh yang positif, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dibentuk melalui adanya lingkungan kerja. Dengan demikian, apabila PT. Pos Indonesia (Persero) Jemursari ingin meningkatkan hasil kinerja karyawan, maka sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kenyamanan lingkungan yang dipergunakan karyawan untuk bekerja. Hasil dalam penelitian ini searah dengan temuan penelitian Setyowati S.N (2018) yang membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan secara langsung sebesar 0.336 dengan arah positif dengan Sig. 0.002 atau $< 0,05$, dimana hubungan tersebut terbukti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingginya motivasi karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kelima yang berbunyi "Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hasil analisis yang membuktikan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila PT. Pos Indonesia (Persero) Jemursari ingin meningkatkan hasil kerja karyawan, maka perlu untuk memperhatikan tingkat pemberian motivasi kepada karyawan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Santika P.I dan Antari Sili L.N (2019), yang membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi secara tidak langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui adanya Motivasi, hal ini dibuktikan dari hasil pengujian *sobel test* diperoleh Motivasi secara signifikan memediasi pengaruh langsung dengan nilai Z sebesar 2.2938 atau > 1.96 . Dengan demikian hipotesis keenam yang berbunyi "Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel interveningnya" adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hasil ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Kholid, Nurhardjo dan Prajitiasari (2015) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan arah positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara tidak langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui adanya Motivasi, hal ini dibuktikan dari hasil pengujian *sobel test* diperoleh Motivasi secara signifikan memediasi pengaruh langsung dengan nilai Z sebesar 2.5139 atau > 1.96 . Dengan demikian hipotesis ketujuh yang berbunyi "Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan

motivasi sebagai variabel interveningnya” adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hasil ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Kholid, Nurhardjo dan Prajitiasari (2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan arah positif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil beberapa simpulan antara lain: (1) Bahwa hasil penelitian pengaruh komunikasi terhadap motivasi didapatkan memiliki pengaruh signifikan secara parsial pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari. Maka tingginya komunikasi akan memberikan dampak pada meningkatnya motivasi. (2) Bahwa hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi didapatkan memiliki pengaruh signifikan positif pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari. Maka jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan motivasi. (3) Bahwa hasil penelitian komunikasi terhadap kinerja karyawan didapatkan memiliki pengaruh signifikan positif pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya komunikasi akan memberikan dampak pada kinerja karyawan yang juga meningkat. (4) Bahwa hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan memiliki pengaruh signifikan positif pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

(5) Bahwa hasil penelitian motivasi terhadap kinerja karyawan didapatkan memiliki pengaruh signifikan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari. Maka tingginya motivasi karyawan dalam bekerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. (6) Bahwa hasil penelitian menunjukkan komunikasi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui adanya motivasi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari. Maka motivasi secara signifikan memediasi pengaruh langsung. (7) Bahwa hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui adanya motivasi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari. Maka motivasi secara signifikan memediasi pengaruh langsung.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah dilakukan seoptimal mungkin, namun karena banyak faktor yang membuat penelitian ini masih terdapat beberapa kekurangan antara lain: (1) Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga kemungkinan pengisian angket dapat bersifat subjektif. Lebih baik apabila ditambahkan metode lain, seperti wawancara kepada responden langsung sehingga data lebih akurat. (2) Adanya kemungkinan respon bias dari responden, dikarenakan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini bisa terjadi karena adanya ketidakmampuan responden memahami isi pernyataan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari sebagai berikut: (1) Diharapkan agar pimpinan PT Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari lebih baik dalam mengkomunikasikan untuk memberikan perintah kepada karyawan yang bersifat mendadak sehingga pekerjaan yang lainnya tidak akan terbelengkalai dan tetap terselesaikan dengan baik dan efisien. (2) Diharapkan agar PT. Pos Indonesia (PERSERO) Jemursari lebih memperhatikan lingkungan tempat kerja karyawan dengan meminimalisir terjadinya kebisingan di ruang kerja sehingga akan mendukung karyawan dalam bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang tinggi. (3) Diharapkan agar pimpinan PT. Pos Indonesia

(PERSERO) Jemursari saat memberikan tugas bisa diberikan sepenuhnya tanpa adanya paksaan kepada karyawan sehingga karyawan bisa termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. (4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi bahan rujukan, dan diharapkan untuk mencari referensi variabel lainnya sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, R. L. 2011. *Era Baru Manajemen* (9 buku II ed.). Salemba. Jakarta.
- Devito, J. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Karisma Publishing Group. Tangerang.
- Fahmi I. 2014. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta. Jakarta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kholid, M. F, Nurhardjo B dan Prajitiasari E. D. 2015. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi serta Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. *Artikel Ilmiah Mahasiswa: 1-7*.
- Mangkunegara, A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Perwiro, S. 2011. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Santika, I. P, dan Antari Sili N. L. 2019. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di LPD Desa Adat Kerobokan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi* 25(1): 72-83.
- Setyowati, N. S. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu. 20(2).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Sundari, dan A. Okfitasari. 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(1): 1-15.
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Jakarta.
- Vivi Amanah Harahap, W. H. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 5(3): 236-246.