

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal. 173 - 183

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan

The Effect of Communication and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at PT. Pos Indonesia Regional Office I Medan

Nurmah Fudzah ¹, Syaiful Bahri ², Leylia Khairani ³

Email: nurmahfudzah@gmail.com

Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Denai No. 217, Tegal Sari Mandala II, Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara

ABSTRACT

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. The research sample was all employees at PT. Regional Post I Medan, amounting to 84 people. The partial test results that communication has no significant effect on motivation and the work environment has a significant effect on motivation. The second equation shows that communication has no and insignificant effect on employee performance, the work environment has a significant effect on employee performance and motivation has no and insignificant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneous testing for the first equation is communication and work environment which have a significant effect on motivation. The second equation proves that communication, work environment and motivation have a significant effect on employee performance. The test using path analysis proves that motivation cannot be a variable that mediates between communication variables on employee performance and motivation cannot be a variable that mediates between work environment variables on employee performance.

Keywords : communication, work environment, motivation, and employee performance

PENDAHULUAN

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. Terlebih lagi di era revolusi industri 4.0. Kebutuhan masyarakat umum terhadap teknologi di Indonesia pasca era 4.0 semakin tinggi, dimana kebutuhan teknologi ini merupakan menjadi sebuah kebutuhan wajib dalam aktivitas pekerjaan setiap profesi (Nasution, 2020).

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.

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

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.

Kemudian faktor yang dapat 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.

PT. 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).

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.

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 hannya memenuhi 1 dari 4 indikator.

Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Regional 1 Medan juga dipengaruhi oleh

komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan. Menurut hasil wawancara pada pra survei diketahui bahwa pada PT. Pos Indonesia Regional 1 Medan terjadi hambatan dalam komunikasi organisasi vertikal. Gangguan pada komunikasi terjadi karena banyaknya jumlah kantor pos cabang yang lokasinya tersebar sehingga secara geografis terhambat.

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.

KAJIAN TEORI

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.

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).

(Mangkunegara, 2015) menjelaskan bahwa 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.

Motivasi

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.

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.

Adapun indikator motivasi kerja adalah : (S. Siagian, 2008)

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keahlian
5. Membentuk ketrampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

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.

(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.

(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.

Lingkungan Kerja

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. 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.

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.

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

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang di perlukan
6. Kemampuan bekerja

METODOLOGI

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) atau penjelasan yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel – variabel yang terdapat dalam penelitian ini meliputi, kinerja pegawai sebagai variabel terikat, motivasi sebagai variabel intervening dan komunikasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

Populasi dalam penelitian ini yakin seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional-I Medan yang berjumlah sebanyak 84 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 84 sampel, karena keseluruhan jumlah populasi berjumlah sebanyak 84 orang.

Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji f), analisis regresi linier berganda dan uji analisis jalur.

Analisis jalur adalah pengembangan langsung dari bentuk analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan dan signifikansi hubungan sebab akibat antar variabel yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Hubungan kausalistas akan digunakan analisis jalur dan intervening. Pada penelitian ini variabel motivasi ditempatkan sebagai variabel intervening untuk variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini disebarkan 84 kuisisioner kepada 84 responden. Kemudian dilakukan analisis deksriptif terhadap 84 kuisisioner tersebut, dengan hasil berikut ini:

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 173 - 183

Tabel 1 : Data Karakteristik Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki laki	75	89,3 %
2	perempuan	9	10,7 %
		84	
No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 th	32	38,1 %
2	31-40 th	33	39,3 %
3	41-50 th	15	17,9 %
4	51-60 th	4	4,8%
		84	
No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-19 th	35	41,7%
2	11-20 th	49	58,3%
		84	
No	Status kepegawaian	Jumlah	Persentase
1	Pegawai tetap	84	100%

Sumber : Data Primer, diolah

Dari data tabel distribusi frekuensi responden diatas dapat diketahui jenis responden dalam penelitian ini. Berdasarkan jenis kelamin responden lebih dominan laki laki yang bekerja pada PT Pos Regional 1 Medan. Sedangkan menurut usia paling dominan adalah yang berumur 31-40 tahun. Lama bekerja juga menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja 11-20 tahun masa kerja berjumlah 49 dan semua pegawai yang nada di PT pos Regional 1 Medan adalah pegawai tetap.

Adapun hasil uji data jawaban kuisisioner responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t Persamaan 1Coefficients^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)

Tabel 3. Hasil Uji t Persamaan 2Coefficients^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)

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 173 - 183

Tabel 4. Hasil Uji 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

Tabel 5. Hasil Uji 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

Tabel 6. Koefisien Determinan 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 7. Koefisien Determinan 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

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

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

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

Sedangkan persamaan regresi ganda persamaan 2 untuk tiga predictor pada variabel komunikasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan motivasi (Z) pada tabel 2 adalah :

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

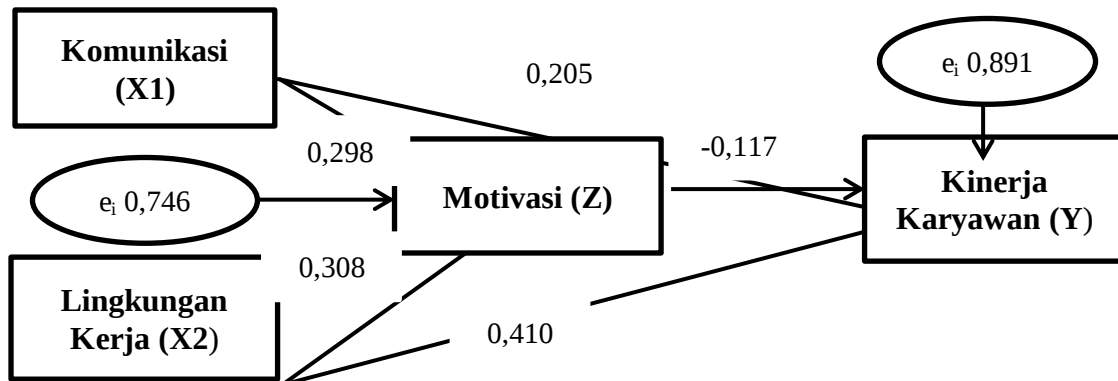
$$Y = 30,113 + 0,205 X_1 + 0,410 X_2 + (0,117) + 0,891$$

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

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 1 No. 3 hal. 173 - 183



Diskusi

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi

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 menunjukkan kesesuaian antara seseorang dengan kondisi yang ada sekitar 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 meningkat 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.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

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.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

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.

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

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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.

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.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan menyatakan bahwa uji hipotesis secara parsial menunjukkan 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 antara motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Pos regional 1 Medan.

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.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi 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.

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.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi 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.

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.

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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan 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.

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 1 No. 3 hal. 173 - 183

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.

REFERENSI

- Hasibuan, M. S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Dito Aditia Darma,. Puja Rizqy Ramadhan, Soulthan Saladin Batubara, Dedy Husrizal Syah, M Firza Alpi. (2020). Identifikasi Strategi Keberhasilan Layanan E-Government Di Kota Medan. Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan hlm: 106-112.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Umam, K. (2012). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.