

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Gambaran umum mengenai karyawan TVRI Lampung berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20-30 tahun	24	34,8
31-40 tahun	16	23,2
41-50 tahun	9	13,0
> 50 tahun	20	29,0
Jumlah	69	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa yang paling dominan karyawan TVRI Lampung adalah responden dengan umur 20-30 tahun sebanyak 24 orang (34,8%).

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai karyawan TVRI Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki Laki	56	81,2
Perempuan	13	18,8
Jumlah	69	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang paling banyak karyawan TVRI Lampung adalah laki-laki yaitu sebanyak 56 orang atau sebesar 81,2%.

3. Pendidikan

Gambaran umum mengenai karyawan TVRI Lampung berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	36	52,2
D3	4	5,8
S1	27	39,1
S2	2	2,9
Jumlah	69	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa yang paling banyak karyawan TVRI Lampung adalah karyawan pabrik dengan pendidikan setingkat SMA yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 52,2%.

4.1.2 Deskripsi Masing-Masing Jawaban Responden

1. Komunikasi

Tabel 4.5 Jawaban Responden Mengenai Komunikasi

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan memahami segala arahan yang diberikan atasan.	17	24,6	30	43,5	19	27,5	1	1,4	2	2,9
2	Karyawan dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin/ atasan.	19	27,5	27	39,1	16	23,2	6	8,7	1	1,4
3	Karyawan selalu melakukan dengan semua orang yang ada di perusahaan.	20	29,0	27	39,1	15	21,7	6	8,7	1	1,4
4	Karyawan senang menjalin hubungan yang baik dengan seluruh karyawan.	30	43,5	25	36,2	9	13,0	4	5,8	1	1,4

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Dalam berhubungan sesama rekan kerja dikantor, karyawan berusaha memberikan masukan-masukan maupun solusi-solusi dalam pekerjaan.	30	43,5	23	33,3	10	14,5	5	7,2	1	1,4
6	Karyawan sering memberi masukan kepada rekan kerja untuk terus bekerja lebih baik.	25	36,2	30	43,5	12	17,4	1	1,4	1	1,4
7	Karyawan dan atasan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja.	24	34,8	24	34,8	14	20,3	4	5,8	3	4,3
8	Selain dikantor, karyawan dan atasan sering melakukan interaksi diluar kantor atau diluar jam kerja.	23	33,3	24	34,8	13	18,8	7	10,1	2	2,9
9	Karyawan bisa menerima instruksi atau perintah kerja.	23	33,3	24	34,8	17	24,6	4	5,8	1	1,4
10	Karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk mentaati segala aturan-aturan yang diberikan atasan.	17	24,6	29	42,0	20	29,0	1	1,4	2	2,9

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa pernyataan setuju tentang komunikasi yang paling tinggi direspons adalah pernyataan Nomor 1 dan 6 yaitu Karyawan memahami segala arahan yang diberikan atasan dan karyawan sering memberi masukan kepada rekan kerja untuk terus bekerja lebih baik.

2. Lingkungan kerja fisik

Tabel 4.6 Jawaban Responden Mengenai Lingkungan kerja fisik

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Peralatan untuk bekerja diperusahaan lengkap/ mutakhir.	20	29,0	27	39,1	15	21,7	6	8,7	1	1,4
2	Tempat dan fasilitas kerja yang cukup	30	43,5	25	36,2	9	13,0	4	5,8	1	1,4

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	untuk karyawan fokus bekerja.										
3	Banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan udara sangat segar.	30	43,5	23	33,3	10	14,5	5	7,2	1	1,4
4	Peralatan kebersihan yang cukup lengkap sehingga kebersihan tempat kerja terjaga	16	23,2	21	30,4	14	20,3	5	7,2	18	18,8
5	Karyawan merasa terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja.	16	23,2	25	36,2	14	20,3	6	8,7	8	11,6
6	Penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan.	23	33,3	23	33,3	7	10,1	2	2,9	14	20,3
7	Lingkungan kerja berada pada tempat yang tenang dan nyaman.	22	31,9	25	36,2	8	11,6	1	1,4	13	18,8
8	Lingkungan kerja yang tenang menjadikan karyawan tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja.	19	27,5	25	36,2	10	14,5	2	2,9	13	18,8
9	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja.	17	24,6	34	49,3	14	20,3	3	4,3	1	1,4
10	Setiap karyawan diberikan meja serta peralatan kerja masing-masing sehingga tidak perlu mengganggu rekan yang lain.	17	24,6	29	42,0	20	29,0	1	1,4	2	2,9

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa pernyataan setuju tentang lingkungan kerja fisik yang paling tinggi direspons adalah pernyataan Nomor 9 yaitu Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja.

3. Kinerja

Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai Kinerja

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		SS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.	19	27,5	27	39,1	16	23,2	6	8,7	1	1,4
2	Karyawan diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	20	29,0	27	39,1	15	21,7	6	8,7	1	1,4
3	Karyawan berusaha memenuhi pekerjaan yang telah karyawan rencanakan.	30	43,5	25	36,2	9	13,0	4	5,8	1	1,4
4	Keterampilan dan pengetahuan kerja karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	30	43,5	23	33,3	10	14,5	5	7,2	1	1,4
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja yang dilaksanakan sehari-hari	25	36,2	30	43,5	12	17,4	1	1,4	1	1,4
6	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan	22	31,9	30	43,5	12	17,4	4	5,8	1	1,4
7	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim	17	24,6	34	49,3	14	20,3	3	4,3	1	1,4
8	Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.	8	11,6	32	46,4	25	36,2	3	4,3	1	1,4
9	Karyawan melakukan kerja sama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan	7	10,1	25	36,2	18	26,1	12	17,4	7	10,1

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		SS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	baik dan maksimal .										
10	Karyawan mampu bekerja dibawah tekanan .	6	8,7	33	47,8	12	17,4	12	17,4	12	17,4

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa pernyataan setuju tentang kinerja yang paling tinggi direspons adalah pernyataan Nomor 7 yaitu Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komunikasi (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,582	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,621	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,504	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,655	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,649	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,675	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,689	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,607	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,637	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,505	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel komunikasi (X₁) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang terkait mengenai komunikasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,1986), dimana nilai r_{hitung}

paling tinggi yaitu 0,689 dan paling rendah 0,505. Dengan demikian seluruh item pernyataan komunikasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,598	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,667	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,622	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,541	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,356	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,438	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,589	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,618	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,572	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,428	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja fisik (X₂) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang terkait mengenai lingkungan kerja fisik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,1986), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,667 dan paling rendah 0,356. Dengan demikian seluruh item pernyataan lingkungan kerja fisik dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,673	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,551	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,651	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,684	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,687	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,729	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,603	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,568	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,481	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,391	0,1986	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.10 hasil uji validitas variabel kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang terkait mengenai kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,1986), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,729 dan paling rendah 0,391. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 22.0. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Komunikasi	0,814	0,8000-0,9999	Reliabel sangat tinggi
Lingkungan kerja fisik	0,712	0,6000-0,7999	Reliabel tinggi
Produktivitas kerja	0,794	0,6000-0,7999	Reliabel tinggi

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,814 untuk variabel komunikasi (X_1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,712 untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_2) dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,794 untuk variabel kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi terdistribusi secara normal atau tidak maksudnya adalah apakah dalam regresi variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali,2011). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal, karena test statistik yang di hasilkan valid. Untuk menguji normalitas dapat melalui cara *kolmogrow smirnow test* (uji K-S). Untuk uji *kolmogorow smirnov* yaitu jika nilai hasil uji K-S > dibandingkan nilai signifikan 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Komunikasi	Lingkungan_kerja_fisik	Kinerja_karyawan
N		69	69	69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.4203	37.3623	38.0580
	Std. Deviation	5.98873	6.33378	5.75961
Most Extreme Differences	Absolute	.162	.111	.090
	Positive	.089	.089	.046
	Negative	-.162	-.111	-.090
Test Statistic		.162	.111	.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118 ^c	.354 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa berdasarkan uji *Kolmogorow Smirnov* diperoleh nilai hasil uji K-S untuk ketiga variabel > nilai signifikan 0,05 yang berarti bahwa sebaran data adalah normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Komunikasi terhadap kinerja	0,376	0,05	Sig > alpha	Linear
Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja	0,909	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

1. Komunikasi Terhadap Kinerja

Tabel 4.13 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel komunikasi terhadap kinerja diperoleh nilai Sig sebesar 0,376 > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja

Tabel 4.13 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from*

linearity dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja diperoleh nilai Sig sebesar $0,909 > 0.05$ (α) maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel independennya. Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi atau hubungan diantara variabel sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan pabrik pada kinerja pada TVRI Lampung. Dengan bantuan software SPSS, Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan VIF (*variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011).

Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Komunikasi	0,321	3,116	Tidak ada gejala multikolinieritas
Lingkungan kerja fisik	0,321	3,116	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan VIF (*variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance, dimana nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi linier berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi linier berganda

Model	B	Std. Error
(Constant)	6,845	2,417
Komunikasi	0,222	0,106
Lingkungan kerja fisik	0,601	0,100
R (Korelasi)	0,909	
R Square (Determinasi)	0,742	

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa hasil uji koefisien regresi linear berganda di atas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,909 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan komunikasi dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,909 berada pada rentang 0,800-1,000. Nilai koefisien determinasi (R *Square*) sebesar 0,742 artinya komunikasi dan lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan kinerja sebesar 74,2% sedangkan sisanya yaitu 25,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,845 + 0,222 X_1 + 0,601 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,845 yang berarti bahwa tanpa adanya komunikasi dan lingkungan kerja fisik, maka besarnya kinerja adalah 6,845 satuan.

2. Koefisien Komunikasi

Artinya terdapat pengaruh positif antara komunikasi dengan kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi komunikasi, maka akan meningkatkan kinerja, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika budaya komunikasi sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,222 satu satuan.

3. Koefisien Lingkungan kerja fisik

Artinya terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik, maka akan meningkatkan kinerja, dengan catatan lain dianggap tetap atau jika lingkungan kerja fisik turun sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,601 satu satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

Tabel 4.16 Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Komunikasi	2,094	1,660	0,040
Lingkungan kerja fisik	5,983	1,660	0,000

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa:

1. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 2,094 ($t_{hitung} = 2,094 > t_{tabel} = 1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,040 ($0,040 < \alpha = 0,05$) yang berarti bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan TVRI Lampung.
2. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 5,983 ($t_{hitung} = 5,983 > t_{tabel} = 1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < \alpha = 0,05$) yang berarti bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan TVRI Lampung.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service* seri 22).

Tabel 4.17 Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1673.157	2	836.578	94.770	.000 ^b
	Residual	582.611	66	8.827		
	Total	2255.768	68			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja_fisik, Komunikasi

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 94,770 > F_{tabel} = 3,0718$ dengan signifikansi = 0,000 ($< \alpha = 0,05$) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y) atau H_a diterima.

4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen ke dalam model (Ghozali, 2011).

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Komunikasi dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja

Variabel	R	R Square
Komunikasi, lingkungan kerja fisik	0,909 ^a	0,742

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa nilai $R^2 = 0,742 \times 100\% = 74,2\%$ yang artinya besarnya pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan TVRI Lampung adalah sebesar 74,2% sedangkan selebihnya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 2,094 ($t_{hitung} = 2,094 > t_{tabel} = 1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,040 ($0,040 < \alpha = 0,05$) yang berarti bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan TVRI Lampung.

Menurut Mulyana (2020) komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi untuk meningkatkan hubungan sosial dan kualitas kerja yang lebih baik dan meminimalisir kesalahan dalam tugas sewaktu menjalankan tugas yang telah ditentukan oleh organisasi maupun pimpinan agar tugas yang dikerjakan mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dari satu pihak ke pihak lain melalui berbagai media atau

saluran komunikasi, dengan tujuan untuk mencapai pemahaman dan membangun hubungan sosial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Priscillia (2022) menunjukkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 26,9% dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 39,3%. Penelitian dari analisis linear berganda $Y = 16,970 + 0,169X_1 + 0,488X_2$, dimana artinya setiap peningkatan atau penurunan komunikasi 1 poin maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan peningkatan sebesar 0,169, sedangkan setiap peningkatan atau penurunan lingkungan kerja fisik 1 poin maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan peningkatan sebesar 0,488. Dari hubungan analisis koefisien korelasi komunikasi ditunjukkan nilai koefisien korelasi komunikasi sebesar 0,518, dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,627. Dari hasil uji F didapat F_{hitung} adalah 16,131 dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,09. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji t didapat t_{hitung} X_1 sebesar 5,822 dan X_2 sebesar 18,572. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 5,983 ($t_{hitung} = 5,983 > t_{tabel} = 1,660$) dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < \alpha = 0,05$) yang berarti bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan TVRI Lampung.

Hanafi & Zulkifli (2018) menyatakan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap gairah atau semangat pegawai untuk bekerja. Lingkungan kerjamempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan sertapencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan dapat menurunkan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil penelitian ini Diperkuat dengan penelitian Menurut Maulidiyah dan Ilahi (2020) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Saputro (2019) menunjukkan bahwa 1) Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 0,000 + 0,231X_1 + 0,508X_2$. 2) Hasil analisis determinasi (R^2) diperoleh koefisien determinasi sebesar 81,4%, yang berarti bahwa semangat kerja pegawai memang benar akibat dari pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik sebesar 81,4%, sedangkan 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 3) dari hasil uji F test diperoleh bahwa sig. F adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh secara nyata terhadap semangat kerja pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Gianyar.

4.6.3 Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja

Hasil penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} = 94,770 > F_{tabel} = 3,0718$ dengan signifikansi = 0,000 ($< \alpha = 0,05$) yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y) atau H_a diterima.

Menurut Rudi Sukandar (2020), komunikasi adalah proses saling berbagi informasi, gagasan, pikiran, atau perasaan dengan menggunakan simbol atau lambang yang disepakati oleh kedua belah pihak. Selanjutnya Putu Adi

Widiantara (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi ruang lingkup yang terdiri dari aspek-aspek fisik yang mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan kerja karyawan, seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, ventilasi, dan kualitas udara. Lingkungan kerja fisik yang baik harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat meminimalkan risiko terjadinya kecelakaan kerja, kelelahan, dan gangguan kesehatan lainnya.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian dari Fachrezi & Khair (2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian Maulidiyah dan Ilahi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan komunikasi dan lingkungan kerja fisik yang diberikan organisasi maka juga diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.