

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA  
KANTOR CABANG UTAMA BANDA ACEH REGIONAL 1**

**OLEH :**

**MUZHAHIL AFRIYAN RAHMAD**  
**NPM : 1902120116**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2023**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**(TERAKREDITASI)**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Agustus 2023

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**MUZHAIL AFRIYAN RAHMAD**  
**NPM : 1902120116**

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA KANTOR CABANG  
UTAMA BANDA ACEH REGIONAL 1**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Suryani Murad, SE, M.Si.**  
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

**Dr. Febyolla Presilawati, SE, M.M.**  
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

**Mahyuddin, A.Md. Par, SE, M.Par.**  
NIK. 19740217 200201 1 001

Mengetahui,  
Dekan,



**Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.**  
NIK. 19700408 199401 1 001



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**(TERAKREDITASI)**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Agustus 2023

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**MUZHAIL AFRIYAN RAHMAD**  
**NPM : 1902120116**

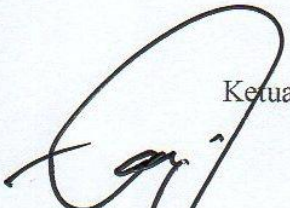
Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA KANTOR CABANG  
UTAMA BANDA ACEH REGIONAL 1**

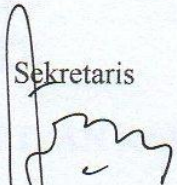
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 4 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

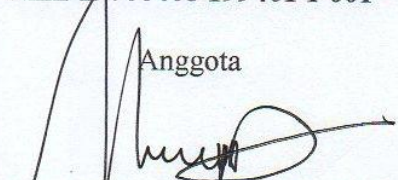
Ketua

  
**Drs. Tarnizi Gadeng, SE, M.Si, MM.**  
**NIK. 19700408 199401 1 001**

Sekretaris

  
**Dr. Febyolla Presilawati, SE, M.M.**  
**NIK. 19721116 201506 2 001**

Anggota

  
**Mahyuddin, A.Md, Par, SE, M.Par.**  
**NIK. 19740217 200201 1 001**

Anggota

  
**Mirza Murni, SE, M.M.**  
**NIK. 19740609 201406 1 001**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

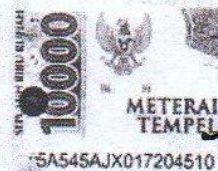
  
  
**Suryani Murad, SE, M.Si.**  
**NIK. 19720205 200103 2 001**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

**“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”**

Banda Aceh, 14 Agustus 2023

Yang Menyatakan



**MUZHABIL AFRIYAN RAHMAD**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muzhahil Afriyan Rahmad

NPM : 1902120116

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi .

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### **PENGARUH KOMPETENSI STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA BANDA ACEH REGIONAL 1**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar nya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 14 Agustus 2023



Yang Menyatakan

**MUZHAHIL AFRIYAN RAHMAD**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa titik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya keapda :

1. Ayahanda dan ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terimakasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.S.i, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Hj. Nadiya, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E, M.S.i, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Tuwisna, SE.MM, selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
6. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE,MM selaku selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
7. Bapak Mahyuddin, A.Md,Par,SE,M.Par selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini..
8. Teman-teman dan seluruh mahasiswa/mahasiswi manajemen yang telah memberikan motivasi sehingga mendapat banyak ilmu untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu yang telah memberikan saran dan semangat dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

BandaAceh, 26 Juli 2023

Muzhahil Afriyan Rahmad

## DAFTAR ISI

|                                                                |             |
|----------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                     | <b>i</b>    |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                        | <b>ii</b>   |
| Error! Bookmark not defined.                                   |             |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                      | <b>i</b>    |
| Error! Bookmark not defined.                                   |             |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                      | <b>i</b>    |
| Error! Bookmark not defined.                                   |             |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                   | <b>viii</b> |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                           | <b>ix</b>   |
| <b>ABSTRACT.....</b>                                           | <b>x</b>    |
| <br>                                                           |             |
| <b>BAB I   PENDAHULUAN .....</b>                               | <b>1</b>    |
| Error! Bookmark not defined.                                   |             |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....                            |             |
| .....                                                          | <b>Er</b>   |
| <b>ror! Bookmark not defined.</b>                              |             |
| 1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....                           | 4           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                    | 4           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                                   | 5           |
| 1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....                              | 6           |
| <br>                                                           |             |
| <b>BAB II   KAJIAN KEPUSTAKAAN.....</b>                        | <b>7</b>    |
| 2.1 Landasan Teoritis.....                                     | 7           |
| 2.1.1 Kinerja Pegawai .....                                    | 7           |
| 2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pegawai.....           | 8           |
| 2.1.1.2 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai .....              | 8           |
| 2.1.2 Pengertian Kompetensi .....                              | 9           |
| 2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....        | 10          |
| 2.1.2.2 Indikator-Indikator Kompetensi .....                   | 12          |
| 2.1.3 Stres Kerja.....                                         | 13          |
| 2.1.3.1 Jenis-Jenis Stres Kerja.....                           | 14          |
| 2.1.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....                | 14          |
| 2.1.3.3 Indikator-Indikator Stres Kerja.....                   | 15          |
| 2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja.....                         | 16          |
| 2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..... | 17          |
| 2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja .....                       | 19          |
| 2.2 Penelitian Sebelumnya .....                                | 21          |
| 2.3 Kerangka Pemikiran.....                                    | 26          |
| 2.4 Hipotesis .....                                            | 27          |
| <br>                                                           |             |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                         | <b>28</b>   |
| 3.1 Desain Penelitian .....                                    | 28          |
| 3.1.1 Tujuan Penelitian.....                                   | 28          |
| 3.1.2 Jenis Penelitian.....                                    | 28          |
| 3.1.3 Horizon Waktu Penelitian .....                           | 29          |
| 3.1.4 Unit analisis.....                                       | 29          |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....                       | 30          |
| 3.2.1 Populasi Penelitian .....                                | 30          |
| 3.2.2 Sampel Penelitian .....                                  | 30          |
| 3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....                   | 31          |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel.....                         | 33          |

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.5 Teknik Analisis Data.....                                 | 35        |
| 3.6 Pengujian Data.....                                       | 35        |
| 3.6.1 Uji Validitas .....                                     | 35        |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas.....                                   | 36        |
| 3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik .....                           | 37        |
| 3.6.3.1 Uji Normalitas.....                                   | 37        |
| 3.6.3.2 Uji Multikolinearitas .....                           | 37        |
| 3.6.3.3 Uji heterokedastisitas .....                          | 37        |
| 3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....                  | 38        |
| 3.7 Pengujian Hipotesis .....                                 | 39        |
| 3.7.1 Uji Hipotesis t.....                                    | 39        |
| 3.7.2 Uji Hipotesis F .....                                   | 40        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>            | <b>41</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Objek penelitian.....                       | 41        |
| 4.1.1 Visi Misi .....                                         | 43        |
| 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....                        | 43        |
| 4.3 Hasil Pengujian Data.....                                 | 44        |
| 4.3.1 Pengujian Instrumenn.....                               | 44        |
| 4.3.1.1 Uji Validitas .....                                   | 44        |
| 4.3.1.2 Uji Reliabilitas .....                                | 45        |
| 4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik .....                           | 46        |
| 4.3.2.1 Uji Normalitas Data .....                             | 46        |
| 4.3.2.2 Uji Multikolearitas Data .....                        | 47        |
| 4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas Data.....                     | 48        |
| 4.4 Pembahasan Hasil Penelitan .....                          | 49        |
| 4.4.1 Regresi Linear Berganda .....                           | 49        |
| 4.4.2 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....            | 51        |
| 4.4.3 Uji Parsial (Uji t) .....                               | 51        |
| 4.4.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....     | 52        |
| 4.4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....   | 52        |
| 4.4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .. | 52        |
| 4.4.4 Uji Serempak (Uji F) .....                              | 52        |
| 4.5 Implikasi Penelitian .....                                | 53        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                        | <b>55</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                          | 55        |
| 5.2 Saran .....                                               | 55        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                    | <b>57</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya .....                                                              | 22 |
| Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian .....                                                           | 29 |
| Tabel 3.2 Jumlah Pegawai PT Pos Indonesia Banda Aceh.....                                          | 30 |
| Tabel 3.3 Sub Populasi Pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh<br>Regional 1 ..... | 31 |
| Tabel 3.4 Definisi dan Operasional Variabel .....                                                  | 33 |
| Tabel 4.1 Uji validitas pada variabel Kompetensi (X1) .....                                        | 44 |
| Tabel 4.2 Uji validitas pada variabel Stres Kerja (X2) .....                                       | 45 |
| Tabel 4.3 Uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) .....                                    | 45 |
| Tabel 4.4 Uji reabilitas pada seluruh variabel .....                                               | 46 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....                                        | 46 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas .....                                                        | 48 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....                                                       | 48 |
| Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana .....                                            | 49 |
| Tabel 4.9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....                             | 51 |
| Tabel 4.10 Hasil Pengujian Secara Parsial .....                                                    | 51 |
| Tabel 4.11 Hasil Pengujian Secara Simultan.....                                                    | 53 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran .....                                                                | 26 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh<br>Regional 1 ..... | 42 |
| Gambar 4.2 Uji Normalitas Data Grafik Scatterplot .....                                            | 46 |
| Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas Data Grafik sactterplot .....                                   | 48 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Lampiran 1. Asumsi Klasik.....                                                    | 59 |
| Lampiran 2. Regresi Linear Sederhana .....                                        | 61 |
| Lampiran 3. Validitas Dan Reliabilitas .....                                      | 62 |
| Lampiran 4. Tabel Uji F Dan Uji t .....                                           | 64 |
| Lampiran 5. Peta PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1 ..... | 70 |

**PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA  
KANTOR CABANG UTAMA BANDA ACEH REGIONAL 1**

**MUZHAIL AFRIYAN RAHMAD**

**NPM : 1902120116**

**Pembimbing 1: Dr. Febyolla Presilawati, SE,MM**

**Pembimbing 2: Mahyuddin, A.Md,Par,SE,M.Par**

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian untuk mengetahui Kompetensi, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1. Ukuran sampel penelitian ini seluruh pegawai yang di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1 sebanyak 54 pegawai. Data penelitian di kumpulkan melalui daftar pernyataan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis linier berganda, uji F, dan uji T dimaksud untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian kompetensi ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ). Implikasi penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pt Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1 secara parsial maupun secara simultan.

Kata kunci : *Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE, WORK STRESS AND WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT POS  
INDONESIA MAIN BRANCH OFFICE BANDA ACEH REGIONAL 1**

**MUZHAIL AFRIYAN RAHMAD**

**NPM : 1902120116**

**Pembimbing 1: Dr. Febyolla Presilawati, SE,MM**

**Pembimbing 2: Mahyuddin, A.Md,Par,SE,M.Par**

**ABSTRACT**

The aim of this study was to determine Competency, Work Stress, and Work Environment on Employee Performance at PT Pos Indonesia Main Branch Office Banda Aceh Regional 1. The sample size of this study is all employees at PT Pos Indonesia Main Branch Office Banda Aceh Regional 1 as many as 54 employees. Research data was collected through a list of statements/questionnaires and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear analysis, F test, and T test is intended to determine the simultaneous and partial effect of the independent variables on the dependent variable at the 95% confidence level ( $\alpha = 0.05$ ). The results of competency research (X1), work stress (X2) and work environment (X3) do not have a significant effect on employee performance (Y). The implications of the research that has been done shows that competence, work stress and work environment do not affect the performance of employees of Pt Pos Indonesia Main Branch Office Banda Aceh Regional 1 partially or simultaneously.

*Keywords: Competence, Work Stress and Work Environment on Employee Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Berdasarkan survei awal tanggal 25 November 2022, PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1 merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat maupun barang memiliki pegawai sebanyak 54 pegawai yang berlokasi jalan Teungku Amir Hamzah Bendahara No. 33, Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415. Setiap pegawai PT Pos Indonesia Banda Aceh Kantor Cabang Utama Regional 1 memiliki kompetensi di bidang pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian ini berawal dari ditemukannya permasalahan pada kinerja pegawai. Masalah yang terlihat dalam penelitian ini dimana setiap pegawai bekerja dengan jam kerja yang tinggi dan tanggung jawab besar serta lingkungan yang berhadapan dengan jalan raya menimbulkan kebisingan membuat kenyamanan terganggu sehingga kinerja pegawai yang di akibatkan oleh stres kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif berpengaruh besar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai memiliki peran yang penting dalam perusahaan karena kinerja pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Produktivitas yang berkualitas akan memberikan kinerja pegawai yang bermutu dimana proses kinerja pegawai yang akan menguntungkan perusahaan. Kinerja pegawai sangat

bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Jika tempat kinerja pegawai menurun maka akan berdampak pada perusahaan atau organisasi tersebut (Tohardi, 2017).

Kinerja (prestasi kerja) menghasilkan kualitas serta jumlah yang ditargetkan oleh seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ia peroleh (Mangkunegara, 2017). Aspek yang dapat menggerakkan kinerja pegawai yakni potensi yang dimiliki oleh seseorang pegawai.

Kompetensi yang efektif apabila pendidikan pegawai sesuai dengan jabatan yang mereka terima. Dalam perusahaan harus ada kompetensi pegawai sehingga pegawai dapat menjalankan tugas lebih mudah dan lebih mengerti. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Sampai saat ini yang masih menjadi permasalahan yang utama bagi perusahaan.

Di sebuah perusahaan, ada masalah stres kerja yang harus dihadapi para pegawainya karena beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka serta tanggung jawab yang harus mereka kerjakan lebih besar dari kemampuan mereka. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan pegawai harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja. Tak hanya itu, kondisi lingkungan juga sangat mempengaruhi dalam diri seseorang seseorang dalam bekerja.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan perusahaan secara baik dan benar, terlihat luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai dan lingkungan kerja yang terletak berhadapan langsung dengan jalan raya sehingga menimbulkan kebisingan dan polusi udara sehingga mengakibatkan kenyamanan pegawai terganggu. Bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Penulis memilih perusahaan tersebut karena PT Pos Indonesia merupakan sebuah perusahaan jasa pengiriman barang yang pertama di Indonesia. PT Pos Indonesia sudah mulai berdiri sejak masa penjajahan Belanda atau pada masa penjajahan *Verenigde Ost-Indische Compagnie* (VOC) yakni sekitar tahun 1602 dan masih tetap eksis sampai sekarang. PT Pos Indonesia perusahaan yang bergerak dibidang jasa kurir yang bertugas mengirimkan barang atau dokumen dalam jumlah kecil hingga menengah dari satu tempat ke tempat tujuan lainnya menggunakan pengiriman jalur darat, laut atau udara. Selain itu PT Pos Indonesia juga bergerak dibidang jasa logistik yaitu sebagai pengelolaan berbagai hal yang berhubungan dengan kegiatan pengiriman seperti penyediaan gudang, hingga penyimpanan barang. PT Pos Indonesia juga melayani transaksi keuangan diantaranya layanan transaksi pembayaran berbagai macam tagihan, transaksi QRIS, transfer dana rekening giro pos ke berbagai rekening bank, dengan aplikasi Pospay yang tidak dimiliki oleh perusahaan jasa pengiriman barang lain. Selain itu PT Pos Indonesia merupakan perusahaan pengiriman barang pertama yang

dimiliki oleh negara (BUMN). Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari uraian dan fenomena yang terjadi pada perusahaan, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA BANDA ACEH REGIONAL 1”**

### **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan judul peneliti, maka permasalahan yang ada dapat dijelaskan dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1?
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1?
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang diuraikan tersebut, maka dengan adanya penelitian ini dapat mempunyai beberapa manfaat sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai pelatihan dan pengembangan karir karyawan di dalam perusahaan. Maka hasil dalam penelitian ini dapat di jadikan sebagai perkembangan dalam media pembelajaran yang lebih lanjut untuk mahasiswa.

##### **2. Manfaat Praktis**

- Bagi peneliti, penelitian ini di harapkan dapat menjadi manfaat untuk kedepannya dan juga menjadi sarana pembelajaran agar dapat mengetahui tentang pelatihan dan pengembangan karyawan didalam perusahaan. Sebagai sarana menerapkan berbagai teori yang di peroleh di bangku kuliah, menambah pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan

masalah-masalah yang ada di masyarakat sebelum terjun dalam dunia kerja yang sebenarnya dan sebagai sarana untuk menambah wawasan peneliti terutama yang berhubungan dengan bidang kajian yang di ketahui selama kuliah.

- Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang penting bagi perusahaan.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi pengaruh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Desain Penelitian**

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif akan digambarkan mengenai karakteristik dari suatu populasi atau sebuah fenomena yang menjadi objek penelitian. Ini adalah hubungan kausal di mana orang mengamati dampak yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode penelitian yang sangat praktis karena memberikan kontribusi untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

##### **1.1.1 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan dari sebuah penelitian adalah memahami sesuatu dengan melalui proses penyelidikan maupun usaha dalam mencari bukti-bukti yang muncul yang berhubungan dengan masalah tersebut yang mana hal ini dilakukan secara hati-hati sehingga bisa mendapatkan pemecahannya. Tujuan dari penelitian ini adalah mencari bukti atau observasi apakah variabel independen yang terdiri dari kompetensi ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh pada kinerja pegawai ( $Y$ ) kantor pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.

##### **1.1.2 Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yang biasa digunakan dalam penelitian terhadap sampel dan populasi penelitian. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis

regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

### 1.1.3 Horizon Waktu Penelitian

Sebuah penelitian diawali dengan observasi yaitu melakukan survei dan pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan ke objek penelitian. Tahap selanjutnya dilakukan analisis data dan pembuatan laporan hasil analisis data. Adapun jadwal rencana kegiatan penulisan dan penelitian skripsi ini dapat dilihat pada Tabel 3.1. Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian dibawah ini :

**Tabel 3. 1**

#### **Horizon Waktu Penelitian**

| <b>Keterangan</b>        | <b>Tahun 2022</b> |    |    | <b>Tahun 2023</b> |    |    |    |    |    |    |    |
|--------------------------|-------------------|----|----|-------------------|----|----|----|----|----|----|----|
|                          | 10                | 11 | 12 | 01                | 02 | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | 08 |
| Pengajuan Judul Proposal |                   |    |    |                   |    |    |    |    |    |    |    |
| Survei Awal              |                   |    |    |                   |    |    |    |    |    |    |    |
| Penyusunan Proposal      |                   |    |    |                   |    |    |    |    |    |    |    |
| Seminar Proposal         |                   |    |    |                   |    |    |    |    |    |    |    |
| Pembagian Kuesioner      |                   |    |    |                   |    |    |    |    |    |    |    |
| Penyusunan Skripsi       |                   |    |    |                   |    |    |    |    |    |    |    |
| Sidang                   |                   |    |    |                   |    |    |    |    |    |    |    |

### 1.1.4 Unit analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Dalam pengertian yang lain, unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan fokus / komponen yang diteliti. Unit analisis dalam penelitian adalah Pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.

## 1.2 Populasi dan Sampel Penelitian

### 1.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah sekelompok obyek, baik manusia, gejala, nilai test, benda-benda ataupun peristiwa (Arikunto, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1 berjumlah 54 pegawai.

**Tabel 3. 2**

**Jumlah Pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh  
Regional 1.**

| <b>Bagian Pegawai</b>  | <b>Jumlah Pegawai</b> |
|------------------------|-----------------------|
| Pegawai (PNS)          | 35 pegawai            |
| Pegawai Kontrak        | 13 pegawai            |
| <i>Security</i>        | 4 pegawai             |
| <i>Clining Service</i> | 2 pegawai             |
| <b>Total</b>           | <b>54 Pegawai</b>     |

### 1.2.2 Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1 yaitu sejumlah 54 pegawai. Teknik Sampling yang digunakan yaitu *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) teknik *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang di lakukan

secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 54 pegawai.

**Tabel 3. 3**

**Sub Populasi Pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh**

**Regional 1.**

| <b>Bagian Pegawai</b>  | <b>Jumlah Pegawai</b> |
|------------------------|-----------------------|
| Pegawai (PNS)          | 35 pegawai            |
| Pegawai Kontrak        | 13 pegawai            |
| <i>Security</i>        | 4 pegawai             |
| <i>Clining Service</i> | 2 pegawai             |
| <b>Total</b>           | <b>54 Pegawai</b>     |

**1.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survei. Metode survei ialah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan berupa kuisoner.
- b. Data sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa catatan atau referensi yang didapat dari jurnal ataupun buku. Penulis

mendapatkan data sekunder ini dengan cara pencarian melalui internet atau media lainnya.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuisioner, kuisioner yang dilakukan menggunakan *google form* yang akan diisi langsung oleh pegawai. Kuisioner yang digunakan menggunakan skala pengukuran skala *likert*, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seorang individu ataupun kelompok orang mengenai fenomena sosial. Untuk mengurangi dampak bias dan terjadinya pemusatan data pada saat melakukan analisis, skala yang digunakan adalah Sangat Setuju (SS) dengan skor (5), Setuju (S) dengan skor (4), Kurang Setuju (KS) dengan skor (3), Tidak Setuju (TS) dengan skor (2) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor (1).

#### **1.4 Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal yang berkaitan dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:38). Dalam penelitian ini ada 3 jenis variabel yang digunakan, (Kompetensi ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ )) sebagai variabel bebas, Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017:39) Variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan Menurut Sugiyono (2017:61) variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Tabel 3. 4

## Definisi dan Operasional Variabel

| No                | Variabel                     | Definisi Variabel                                                                                                                                                                                                                                                       | Indikator                                                                                                                   | Ukuran | Skala         | Item Pertanyaan |
|-------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------|-----------------|
| <b>Dependen</b>   |                              |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                             |        |               |                 |
| 1                 | Kinerja (Y)                  | Penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Wibowo : 2017)                                                                              | 1. Kualitas kerja<br>2. Ketetapan waktu<br>3. Kehadiran<br>4. Jumlah pekerjaan<br>5. Kemampuan kerja sama<br>(Afandi, 2018) | 1 – 5  | <i>Likert</i> | A1 – A5         |
| <b>Independen</b> |                              |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                             |        |               |                 |
| 2                 | Kompetensi (X <sub>1</sub> ) | Kompetensi merupakan perpaduan dari wawasan, keahlian, serta tingkah laku yang dipakai dalam menaikkan kinerja maupun kondisi maupun kualitas yang sesuai maupun sangat berkualitas, memiliki kemampuan dalam menunjukkan suatu peran. Sedarmayanti Sugiyanto & Santoso | 1. Pengetahuan<br>2. Keterampilan<br>3. Perilaku<br>4. Nilai<br>5. Minat<br>Sugiyanto & Santoso (2018)                      | 1 – 5  | <i>Likert</i> | B1 – B5         |

|   |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                             |       |               |         |
|---|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------|---------|
|   |                                    | (2018)                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                             |       |               |         |
| 3 | Stres Kerja (X <sub>2</sub> )      | Stres kerja yang berlebihan dapat berakibat terhadap perubahan emosi, psikologi dan perilaku individu yang dapat mengganggu kualitas kerjanya. Siagian (2018: 301)                                                                                                   | 1.Beban kerja<br>2.Konflik<br>3.Kondisi fisik atau kesehatan<br>4.Ketidaknyamanan<br>5.Tekanan kerja<br>Siagian (2018: 301)                 | 1 – 5 | <i>Likert</i> | C1 – C5 |
| 4 | Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) | Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan | 1.Suasana kerja<br>2.Hubungan rekan kerja<br>3.Fasilitas kerja<br>4.Pencahayaan atau penerangan<br>5.Keamanan kerja<br>Sedarmayanti, (2018) | 1 – 5 | <i>Likert</i> | D1 – D5 |

|  |  |                                                                                                                                     |  |  |  |  |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
|  |  | dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2018) |  |  |  |  |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|

### 1.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini melakukan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuisioner yang disusun dengan menggunakan skala *likert* yang skornya 1 sampai 5. Untuk meyakinkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang dapat dipercaya, maka harus dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pada tahap menganalisa data pengaruh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan analisis regresi linear berganda. Dalam uji hipotesis digunakan uji F dan uji T. Pengujian dan analisis tersebut menggunakan *software* SPSS untuk pengolahan data.

### 1.6 Pengujian Data

#### 1.6.1 Uji Validitas

Alat ukur (instrumen) adalah Alat ukur atau instrumen penelitian yang dapat diterima sesuai standar adalah alat ukur yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas data. Beberapa faktor yang mempengaruhi validitas dan reliabilitas

suatu data tergantung pada baik tidaknya instrumen pengumpulan data atau pengukur objek dari suatu variabel penelitian. Baik tidaknya suatu instrumen penelitian ditentukan oleh validitas dan reliabilitasnya (Puspasari & Puspita, 2022).

Validitas instrumen dapat dibuktikan dengan beberapa bukti. Bukti-bukti tersebut antara lain secara konten, atau disebut validitas konten atau validitas isi, secara konstruk atau dikenal dengan validitas konstruk dan secara kriteria atau dikenal dengan validitas kriteria (Puspasari & Puspita, 2022).

Hasil pengujian validitas menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Uji validitas bertujuan untuk melihat ketepatan pengukuran. Tujuan dari pengujian untuk mengetahui apakah data tersebut valid atau tidak. Uji validitas isi digunakan untuk membuktikan ketepatan item dengan isi, sedangkan uji validitas konstruk digunakan untuk mengukur kejelasan kerangka penelitian. Pada uji validitas ini, digunakan nilai koefisien pearson yang keputusannya diambil dari perbandingan antara nilai koefisien *pearson* hitung ( $r_{hitung}$ ) dengan nilai koefisien *pearson* tabel ( $r_{tabel}$ ). Validasi adalah suatu pengukuran atau tes untuk mengetahui ketepatan dan keakuratan dari suatu alat ukur atau suatu pengukuran (Puspasari & Puspita, 2022).

### **1.6.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya dan layak digunakan. Instrumen yang telah terstandar dan reliabel tetap harus dilakukan uji coba kembali setiap akan digunakan. Hal ini disebabkan karena setiap subjek, lokasi, dan waktu yang berbeda akan menghasilkan hasil yang berbeda pula (Puspasari & Puspita, 2022).

Uji reliabilitas adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak. Pada uji reliabilitas menggunakan analisis *Alpha Cronbach* jika nilai *Alpha Cronbach* menunjukkan angka  $>0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur (Puspasari & Puspita, 2022).

### **1.6.3 Pengujian Asumsi Klasik**

Sebelum di lakukan pengujian pada hipotesis yang menggunakan regresi linear berganda maka di perlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

#### **1.6.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengukur tingkat kenormalan suatu data yang diperoleh dari penyebaran angket penelitian. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai *Kolmogorov-Smirnov*, dengan nilai signifikansi  $0,200 > \alpha (0,05)$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### **1.6.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas yaitu adanya hubungan yang kuat antar variabel bebas dalam persamaan regresi. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas, dapat digunakan dengan melihat besaran *Variabel Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Apabila Nilai VIF dari variabel Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) lebih kecil dari 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi kasus multikolinearitas.

#### **1.6.3.3 Uji heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Model regresi yang baik ialah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain hasilnya homokedastisitas yang mana *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *chart* atau diagram *scatterplot*. Pengambilan keputusannya dengan menggunakan cara sebagai berikut: (1) Jika pola titik-titik data pada grafik *scatterplot* membentuk suatu pola yang bergelombang, pola yang teratur, melebar, menyempit, kemudian melebar kembali maka terdapat heteroskedastisitas. (2) Sebaliknya, jika pola titik data grafik *scatterplot* tidak ada pola yang jelas, titik-titik data tersebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

#### 1.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel dependen

$a$  = Nilai Konstanta

$b_n$  = Koefisien regresi

$X_n$  = Variabel independen

$E$  = Standard error (Sulistyo Wardani p & Perma, 2022)

## 1.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara empiris. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan.

### 1.7.1 Uji Hipotesis t

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X1, X2 dan X3) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y). dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

a)  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak bila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dan atau  $Sig > 0,05$

b)  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima bila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dan atau  $Sig < 0,05$

$H_{01}$  : Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.

$H_{a1}$  : Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.

$H_{02}$  : Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.

$H_{a2}$  : Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.

$H_{03}$  : Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.

$H_{a3}$  : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.

### 1.7.2 Uji Hipotesis F

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a)  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan atau  $Sig > 0,05$
- b)  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan atau  $Sig < 0,05$ .

$H_{03}$  : Kompetensi, Stres kerja dan Lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.

$H_{a3}$  : Kompetensi, Stres kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor cabang utama banda aceh regional 1.

## **BAB IV**

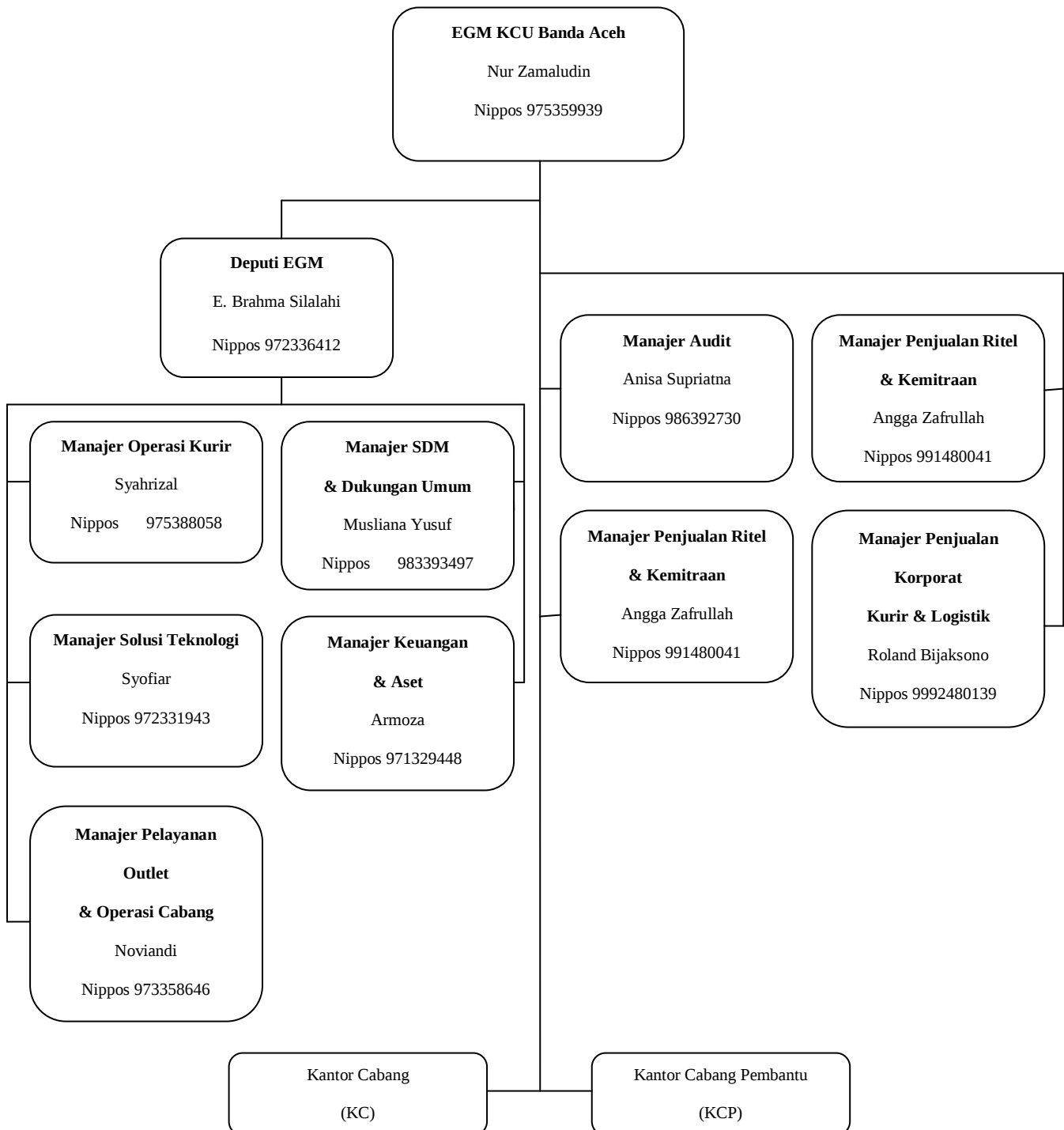
### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1.1 Gambaran Umum Objek penelitian**

PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1 merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat maupun barang yang pertama di indonesia yang berlokasi jalan Teungku Amir Hamzah Bendahara No. 33, Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415. PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1 perusahaan yang bergerak dibidang jasa kurir yang bertugas mengirimkan barang atau dokumen dalam jumlah kecil hingga menengah dari satu tempat ke tempat tujuan lainnya menggunakan pengiriman jalur darat, laut atau udara. Selain itu PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1 juga bergerak dibidang jasa logistik yaitu sebagai pengelolaan berbagai hal yang berhubungan dengan kegiatan pengiriman seperti penyediaan gudang, hingga penyimpanan barang. PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1 juga melayani transaksi keuangan diantaranya layanan transaksi pembayaran berbagai macam tagihan, transaksi Q-RIS, transfer dana rekening giro pos ke berbagai rekening bank, dengan aplikasi Pospay yang tidak dimiliki oleh perusahaan jasa pengiriman barang lain. Selain itu PT Pos Indonesia merupakan perusahaan pengiriman barang pertama yang dimiliki oleh negara (BUMN). PT Pos Indonesia sudah mulai berdiri sejak masa penjajahan Belanda atau pada masa penjajahan *Verenigde Ost-Indische Compagnie* (VOC) yakni sekitar tahun 1602 dan masih tetap eksis sampai sekarang.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda

## Aceh Regional 1



### 1.1.1 Visi Misi

Setiap perusahaan pada dasarnya selalu memiliki visi dan misi, guna sebagai panutan untuk mencapai target ataupun tujuan perusahaan. Adapun visi dan misi PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1

#### a. Visi

Menjadi Postal operator, penyedia jasa kurir, logistik dan keuangan paling kompetitif

#### b. Misi

Bertindak efektif dan untuk mencapai *performance* terbaik

## 1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai memiliki peran yang penting dalam perusahaan karena kinerja pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kompetensi merupakan keseluruhan yang dimiliki seseorang berwujud pengetahuan, keterampilan serta faktor-faktor internal individu lainnya agar bisa menyelesaikan suatu pekerjaan menurut wawasan serta ketrampilan yang dimiliki. Kompetensi yang efektif apabila pendidikan pegawai sesuai dengan jabatan yang mereka terima. Dalam perusahaan harus ada kompetensi pegawai sehingga pegawai dapat menjalankan tugas lebih mudah dan lebih mengerti.

Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan perusahaan secara baik dan benar, terlihat luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai dan lingkungan kerja yang terletak berhadapan langsung dengan jalan raya sehingga menimbulkan kebisingan dan polusi udara sehingga mengakibatkan kenyamanan pegawai terganggu.

### 1.3 Hasil Pengujian Data

#### 1.3.1 Pengujian Instrumenn

##### 1.3.1.1 Uji Validitas

Pada tahap ini akan diukur apakah item pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Yang dimaksud dengan valid yaitu variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Uji validitas dilakukan pada seluruh item pertanyaan untuk masing-masing variabel penelitian. Pertanyaan pada setiap variabel dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Pada data yang dimiliki, jumlah responden  $n=24$  dan digunakan  $\alpha = 0,05$  untuk pengujian validitas. Maka didapat nilai  $r_{tabel} (0.05,22) = 0,4044$ .

Tabel 4.1

Uji validitas pada variabel Kompetensi ( $X_1$ )

| Variabel   | Item Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|------------|-----------------|--------------|-------------|------------|
| Kompetensi | P1              | 0.922        | 0,4044      | Valid      |
|            | P2              | 0.924        | 0,4044      | Valid      |
|            | P3              | 0.850        | 0,4044      | Valid      |
|            | P4              | 0.891        | 0,4044      | Valid      |
|            | P5              | 0.886        | 0,4044      | Valid      |

Tabel 4.2

Uji validitas pada variabel Stres Kerja ( $X_2$ )

| Variabel     | Item Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|--------------|-----------------|--------------|-------------|------------|
| Stress Kerja | P1              | 0.867        | 0,4044      | Valid      |
|              | P2              | 0.684        | 0,4044      | Valid      |
|              | P3              | 0.364        | 0,4044      | Valid      |
|              | P4              | 0.560        | 0,4044      | Valid      |
|              | P5              | 0.602        | 0,4044      | Valid      |

Tabel 4.3

Uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Variabel        | Item Pertanyaan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----------------|-----------------|--------------|-------------|------------|
| Kinerja Pegawai | P1              | 0.961        | 0,4044      | Valid      |
|                 | P2              | 0.898        | 0,4044      | Valid      |
|                 | P3              | 0.954        | 0,4044      | Valid      |
|                 | P4              | 0.855        | 0,4044      | Valid      |
|                 | P5              | 0.933        | 0,4044      | Valid      |

### 1.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memperoleh informasi untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable dengan ketentuan sebagai berikut:

|                                       |                            |
|---------------------------------------|----------------------------|
| $0.80 < \text{raw\_alpha} \leq 1.00$  | reliabilitas sangat tinggi |
| $0.60 < \text{raw\_alpha} \leq 0.80$  | reliabilitastinggi         |
| $0.40 < \text{raw\_alpha} \leq 0.60$  | reliabilitassedang         |
| $0.20 < \text{raw\_alpha} \leq 0.40$  | reliabilitasrendah         |
| $-1.00 < \text{raw\_alpha} \leq 0.20$ | reliabilitas sangat rendah |

Adapun hasil pengujian reabilitasnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Uji reliabilitas pada seluruh variabel :

| No | Variabel         | Cronbach's Alpha | Keterangan    |
|----|------------------|------------------|---------------|
| 1  | Kompetensi       | 0.961            | Sangat Tinggi |
| 2  | Stress Kerja     | 0.812            | Sangat Tinggi |
| 3  | Lingkungan Kerja | 0.963            | Sangat Tinggi |
| 4  | Kinerja Pegawai  | 0,972            | Sangat Tinggi |

### 1.3.2 Pengujian Asumsi Klasik

#### 1.3.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi residual data telah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, jika tingkat signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka residual data terdistribusi normal, begitupun sebaliknya apabila tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka residual data tidak terdistribusi secara normal.

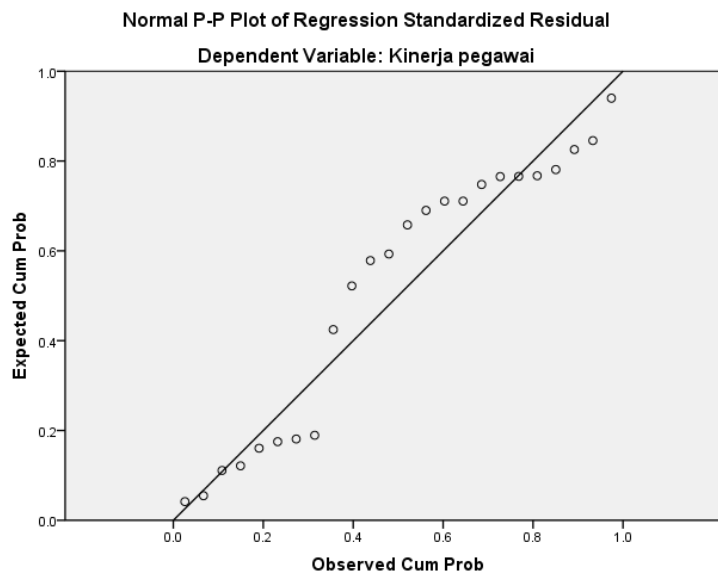
Tabel 4.5

#### Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

|                             | <i>Unstandardized Residual</i> |
|-----------------------------|--------------------------------|
| <i>Asymp Sig (2-tailed)</i> | 0,503                          |

Berdasarkan pada Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,503. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual data telah terdistribusi secara normal. Hal ini juga didukung pada Gambar sebagai berikut:

Gambar 4.2 Uji Normalitas Data Grafik Scatterplot



Berdasarkan Gambar diatas, pada grafik scatterplot menunjukkan pola data mengikuti garis diagonalnya. maka dapat disimpulkan bahwa residual penelitian ini telah berdistribusi normal dan model regresi juga memenuhi asumsi normalitas.

### 1.3.2.2 Uji Multikolaritas Data

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen atau tidak. Pendeteksian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka terjadi masalah multikolinearitas. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model                      | Collinearity Statistics |       |
|----------------------------|-------------------------|-------|
|                            | Tolerance               | VIF   |
| Constant                   |                         |       |
| Kompetesi( $X_1$ )         | 0,136                   | 7,351 |
| Stres Kerja ( $X_2$ )      | 0,417                   | 2,398 |
| Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) | 0,134                   | 7,485 |

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yang terdapat pada keseluruhan variabel

#### 1.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas Data

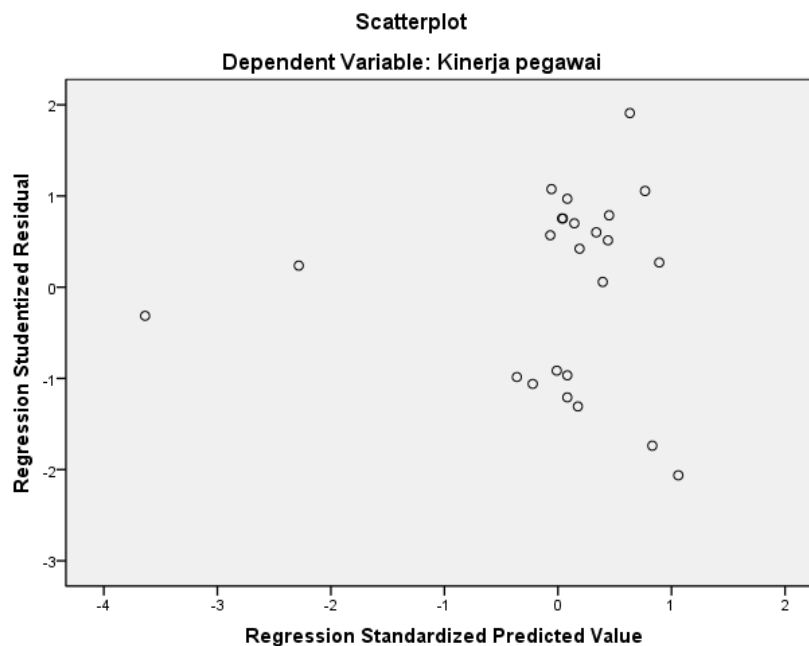
Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel                   | Sig   |
|----------------------------|-------|
| Kompetesi( $X_1$ )         | 0,711 |
| Stres Kerja ( $X_2$ )      | 0,776 |
| Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) | 0,236 |

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel dapat diketahui bahwa pada keseluruhan variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hal ini juga didukung pada Gambar sebagai berikut:

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas Data Grafik sactterplot



Berdasarkan diatas dapat dilihat bahwa penyebaran data pada grafik tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh antara Kompetensi ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### 1.4 Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1.4.1 Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Tabel 4.8

#### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

| Model | <i>Unstandardized Coefficient</i> |            | <i>Standardized Coefficients</i> |
|-------|-----------------------------------|------------|----------------------------------|
|       | B                                 | Std. Error | Beta                             |

|                            |        |       |        |
|----------------------------|--------|-------|--------|
| Constant                   | 2,969  | 4,726 |        |
| Kompetesi( $X_1$ )         | -0,248 | 0,659 | -0,194 |
| Stres Kerja ( $X_2$ )      | 0,115  | 0,399 | 0,085  |
| Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) | 0,752  | 0,615 | 0,636  |

Berdasarkan perhitungan yang disajikan pada Tabel diatas, maka menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + \epsilon$$

$$Y = 2,969 - 0,248X_1 + 0,115X_2 + 0,752X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa 2,969 sebagai nilai konstan. Apabila variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  bernilai nol atau konstan, maka Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 2,969. Nilai  $X_1$  sebesar -0,248 dan negatif, artinya variabel Kompetensi memberikan kontribusi negatif dalam mempengaruhi Kinerja pegawai yaitu sebesar -0,248. Apabila  $X_1$  meningkat sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan Kinerja pegawai sebesar -0,248 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai nol.

Nilai variabel  $X_2$  sebesar 0,115 dan positif, artinya variabel Stres kerja memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi Kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,115. Apabila  $X_2$  meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,115 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai nol.

Nilai variabel  $X_3$  sebesar 0,752 dan positif, artinya variabel Lingkungan kerja memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi Kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,752. Apabila  $X_3$  meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,752 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai nol.

### 1.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat berdasarkan hasil persamaan model regresi linear. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**

**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model | R     | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Squared</i> |
|-------|-------|-----------------|---------------------------|
| 1     | 0,526 | 0,277           | 0,169                     |

Berdasarkan Tabel diatas, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,277 atau 27,7%. Hal ini berarti Kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Kompetensi( $X_1$ ), Stres kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 27,7%. Sisanya sebesar 0,623 atau 62,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini.

### 1.4.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan hasil dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara parsial atau individual.

**Tabel 4.10**

**Hasil Pengujian Secara Parsial**

| Model                      | t      | Sig   | Kesimpulan       |
|----------------------------|--------|-------|------------------|
| Constant                   | 0,628  | 0,537 |                  |
| Kompetesi( $X_1$ )         | -0,376 | 0,711 | TidakBerpengaruh |
| Stres Kerja ( $X_2$ )      | 0,288  | 0,776 | TidakBerpengaruh |
| Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) | 1,222  | 0,236 | TidakBerpengaruh |

#### **1.4.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Kompetensi ( $X_1$ ) adalah sebesar -0,376 dan nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh ( $t_{\alpha,n}$  atau  $t_{0,05,24}$ ) sebesar 2,080. Berdasarkan pada penjelasan yang sudah dipaparkan sebelumnya, apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka hipotesis nol ditolak. Artinya Kompetensi ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

#### **1.4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Stres kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,288 dan nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh ( $t_{\alpha,n}$  atau  $t_{0,05,24}$ ) sebesar 2,080. Berdasarkan pada penjelasan yang sudah dipaparkan sebelumnya, apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka hipotesis nol ditolak. Artinya Stres kerja ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

#### **1.4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 1,222 dan nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh ( $t_{\alpha,n}$  atau  $t_{0,05,24}$ ) sebesar 2,080. Berdasarkan pada penjelasan yang sudah dipaparkan sebelumnya, apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka hipotesis nol ditolak. Artinya Lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

#### **1.4.4 Uji Serempak (Uji F)**

Uji serempak dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara serempak terhadap Produktivitas Kinerja pegawai (Y). Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5% menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Begitu juga

sebaliknya. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.11**

**Hasil Pengujian Secara Simultan**

| <b>Model</b> | <b><i>Sum of Squares</i></b> | <b><i>df</i></b> | <b><i>Mean Square</i></b> | <b><i>F</i></b> | <b><i>Sig</i></b> |
|--------------|------------------------------|------------------|---------------------------|-----------------|-------------------|
| Regression   | 140.209                      | 3                | 46.736                    | 2,556           | 0,084             |
| Residual     | 365.749                      | 20               | 18.287                    |                 |                   |
| Total        | 505.958                      | 23               |                           |                 |                   |

Pada Tabel diatas hasil pengujian variabel bebas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2,556. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan tingkat kepercayaan 95%, maka diperoleh nilai degree offreedom ( $df_1$ )=3 dan degreeoffreedom ( $df_2$ )= 20 maka nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,10. Nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $2,556 < 3,10$  dan nilai sig0,084 artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

### **1.5 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pt Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1 secara parsial maupun secara simultan. Ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Farida Ayu Ningsih (2021), Olivia, Seanny Augie, Crolin, Cut Fitri Rostina (2022), Yenni Hartitta, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti (2020), Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh (2019), Dinie AnisaTriast uti (2018) karena variabel independen yang diteliti sebelumnya

berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.
2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.
4. Kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1

#### **1.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk kedepannya dan berguna sampai jangka panjang bagi pihak pegawai PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh Regional 1.

1. Perusahaan perlu memberikan edukasi secara berkala terhadap seluruh pegawai dengan di berikan pelatihan sangat diperlukan untuk bahan evaluasi kinerja pegawai agar para pegawai lebih banyak wawasan dan mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

2. Atasan hanya perlu mengelola beban kerja dan mempertahankan kinerja pegawai dengan tugas sesuai tanggung jawab sehingga stres kerja tidak menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
3. Tetap memberikan suasana kerja yang kondusif dan lingkungan kerja yang bersih yang dapat memberikan kenyamanan terhadap pegawai.

Untuk penelitian selanjutnya agar tidak berfokus kepada variabel kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja saja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kompensasi , pengalaman kerja dan kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4.1 (2019): 47-62.
- Afandi, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Agung, A. L. (2021). *Kompetensi SDM di Era 4.0*. Elex Media Komputindo.
- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewal, and Rita N. Taroreh. "Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7.3 (2019).
- Amelia ayu putri widya ningrum, a. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bakpia dan batik wong jogja* (doctoral dissertation, universitas teknologi yogyakarta).
- Dalimunthe, N. R., Lubis, S. A., & Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 18-25.
- Hartati, y., ratnasari, s. L., & susanti, e. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Indotirta suaka. *Jurnal dimensi*, 9(2), 294-306. *nurul ulfatin. 2014. Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan*. Penerbit rajawali pers, jakarta
- Kismiati, M. M., & Sitorus, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Niat Keluar Yang Dimediasi Oleh Kondusifitas Lingkungan Kerja. *Journal of Business & Applied Management*, 12(1).
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588-605.
- Ningsih, Farida Ayu, and Prijati Prijati. "Pengaruh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Pos indonesia (studi kasus pada delivery center surabaya utara)." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 10.5 (2021)
- Olivia, o., augie, s., caroline, c., & rostina, c. F. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt vayata senada

- cemerlang. *Costing: journal of economic, business and accounting*, 6(1), 613-625.
- Presilawati, Febyolla., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh*. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439-454.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 99-112.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Siagian, M. (2020). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo Di Kota Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 329-342.
- Simanjuntak, B., & Hamali, A. Y. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
- Simamora, albert, b., sirait, sarida. 2019. Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas sidamanik kabupaten simalungun. *Jamin, volume 1, nomor 1*
- Triastuti, Dinie Anisa. "Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai." *Journal of management review* 2.2 (2019): 203-208.
- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 76-92.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Wahyudi, K. Y. (2017). *Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Wanita Yang Bekerja* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Widyaningrum, W., Sondari, E., & Mulyati, M. (2019). Meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di abad 21 melalui pelatihan pembelajaran bahasa inggris. *DEDIKASI: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 35-44.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Asumsi Klasik

#### a. Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |  | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|--|-------------------------|
| N                                  |                |  | 24                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           |  | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation |  | 3.98774990              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       |  | .169                    |
|                                    | Positive       |  | .161                    |
|                                    | Negative       |  | -.169                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                |  | .826                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                |  | .503                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### b. Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup>              |                             |            |                           |       |      |              |         |         |                         |       |
|----------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|---------|-------------------------|-------|
| Model                                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |         |         | Collinearity Statistics |       |
|                                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Partial | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)                           | 2.969                       | 4.726      |                           | .628  | .537 |              |         |         |                         |       |
| KompetesiTerhadap Kinerja Pegawai      | -.248                       | .659       | -.194                     | -.376 | .711 | .458         | -.084   | -.072   | .136                    | 7.351 |
| StresKerjaTerhadap Kinerja Pegawai     | .115                        | .399       | .085                      | .288  | .776 | .418         | .064    | .055    | .417                    | 2.398 |
| LingkunganKerja TerhadapkinerjaPegawai | .752                        | .615       | .636                      | 1.222 | .236 | .520         | .264    | .232    | .134                    | 7.485 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

## c. Heteroskedastisitas

| Model                                     | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |              |         |         |                         |       |
|-------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|---------|-------------------------|-------|
|                                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |         |         | Collinearity Statistics |       |
|                                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Partial | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)                              | 2.969                       | 4.726      |                           | .628  | .537 |              |         |         |                         |       |
| Kompetesi Terhadap Kinerja Pegawai        | -.248                       | .659       | -.194                     | -.376 | .711 | .458         | -.084   | -.072   | .136                    | 7.351 |
| Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai      | .115                        | .399       | .085                      | .288  | .776 | .418         | .064    | .055    | .417                    | 2.398 |
| Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | .752                        | .615       | .636                      | 1.222 | .236 | .520         | .264    | .232    | .134                    | 7.485 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

## Lampiran 2. Regresi Linear Sederhana

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .526 <sup>a</sup> | .277     | .169              | 4.276                      |

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaTerhadapkinerjaPegawai,

StresKerjaTerhadap Kinerja Pegawai, KompetensiTerhadap Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 140.209        | 3  | 46.736      | 2.556 | .084 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 365.749        | 20 | 18.287      |       |                   |
|       | Total      | 505.958        | 23 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaTerhadapkinerjaPegawai,

StresKerjaTerhadap Kinerja Pegawai, KompetensiTerhadap Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                          | 2.969                       | 4.726      |                           | .628  | .537 |
| KompetesiTerhadap Kinerja Pegawai     | -.248                       | .659       | -.194                     | -.376 | .711 |
| StresKerjaTerhadap Kinerja Pegawai    | .115                        | .399       | .085                      | .288  | .776 |
| LingkunganKerjaTerhadapkinerjaPegawai | .752                        | .615       | .636                      | 1.222 | .236 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

### Lampiran 3. Validitas Dan Reliabilitas

#### Variabel X<sub>1</sub>

**Reliability Statistics**

|                  |                                                       |            |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
| Cronbach's Alpha |                                                       |            |
| .961             | .963                                                  | 5          |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Squared Multiple<br>Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| A1 | 14.79                         | 8.520                             | .922                                 | .867                            | .946                                |
| A2 | 14.83                         | 8.406                             | .924                                 | .883                            | .946                                |
| A3 | 15.04                         | 8.650                             | .850                                 | .783                            | .959                                |
| A4 | 14.88                         | 9.418                             | .891                                 | .859                            | .955                                |
| A5 | 15.13                         | 8.462                             | .886                                 | .804                            | .953                                |

#### Variabel X<sub>2</sub>

**Reliability Statistics**

|                  |                                                       |            |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
| Cronbach's Alpha |                                                       |            |
| .812             | .821                                                  | 5          |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Squared Multiple<br>Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| B1 | 12.63                         | 7.636                             | .867                                 | .824                            | .707                                |
| B2 | 12.75                         | 7.326                             | .684                                 | .685                            | .748                                |
| B3 | 12.79                         | 8.955                             | .364                                 | .536                            | .846                                |
| B4 | 12.00                         | 8.174                             | .560                                 | .504                            | .788                                |
| B5 | 12.33                         | 8.058                             | .602                                 | .555                            | .775                                |

**Variabel X<sub>3</sub>****Reliability Statistics**

|                  |                                                       |            |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
| Cronbach's Alpha |                                                       |            |
| .963             | .964                                                  | 5          |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Squared Multiple<br>Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| C1 | 15.46                         | 9.737                             | .914                                 | .855                            | .952                                |
| C2 | 15.46                         | 9.650                             | .933                                 | .873                            | .948                                |
| C3 | 15.67                         | 10.580                            | .846                                 | .732                            | .962                                |
| C4 | 15.75                         | 10.630                            | .865                                 | .796                            | .959                                |
| C5 | 15.67                         | 10.232                            | .927                                 | .871                            | .949                                |

**Variabel Y****Reliability Statistics**

|                  |                                                       |            |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
| Cronbach's Alpha |                                                       |            |
| .966             | .972                                                  | 5          |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Squared Multiple<br>Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| Y1 | 11.67                         | 13.014                            | .961                                 | .929                            | .948                                |
| Y2 | 11.83                         | 14.232                            | .898                                 | .821                            | .958                                |
| Y3 | 11.71                         | 13.172                            | .954                                 | .923                            | .950                                |
| Y4 | 12.17                         | 17.014                            | .855                                 | .739                            | .974                                |
| Y5 | 11.79                         | 13.563                            | .933                                 | .880                            | .953                                |

### Lampiran 4. Tabel Uji F Dan Uji t

**Tabel Uji F**

| $\alpha =$<br><b>0,05</b> | $df_1 = (k-1)$      |         |                     |         |         |                     |         |         |
|---------------------------|---------------------|---------|---------------------|---------|---------|---------------------|---------|---------|
| $df_2 = (n$<br>$-k-1)$    | 1                   | 2       | 3                   | 4       | 5       | 6                   | 7       | 8       |
| 1                         | 161.44 <sub>8</sub> | 199,500 | 215.70 <sub>7</sub> | 224,583 | 230,162 | 233.98 <sub>6</sub> | 236,768 | 238,883 |
| 2                         | 18,513              | 19,000  | 19,164              | 19,247  | 19,296  | 19,330              | 19,353  | 19,371  |
| 3                         | 10,128              | 9,552   | 9,277               | 9,117   | 9,013   | 8,941               | 8,887   | 8,845   |
| 4                         | 7,709               | 6,944   | 6,591               | 6,388   | 6,256   | 6,163               | 6,094   | 6,041   |
| 5                         | 6,608               | 5,786   | 5,409               | 5,192   | 5,050   | 4,950               | 4,876   | 4,818   |
| 6                         | 5,987               | 5,143   | 4,757               | 4,534   | 4,387   | 4,284               | 4,207   | 4,147   |
| 7                         | 5,591               | 4,737   | 4,347               | 4,120   | 3,972   | 3,866               | 3,787   | 3,726   |
| 8                         | 5,318               | 4,459   | 4,066               | 3,838   | 3,687   | 3,581               | 3,500   | 3,438   |
| 9                         | 5,117               | 4,256   | 3,863               | 3,633   | 3,482   | 3,374               | 3,293   | 3,230   |
| 10                        | 4,965               | 4,103   | 3,708               | 3,478   | 3,326   | 3,217               | 3,135   | 3,072   |
| 11                        | 4,844               | 3,982   | 3,587               | 3,357   | 3,204   | 3,095               | 3,012   | 2,948   |
| 12                        | 4,747               | 3,885   | 3,490               | 3,259   | 3,106   | 2,996               | 2,913   | 2,849   |
| 13                        | 4,667               | 3,806   | 3,411               | 3,179   | 3,025   | 2,915               | 2,832   | 2,767   |
| 14                        | 4,600               | 3,739   | 3,344               | 3,112   | 2,958   | 2,848               | 2,764   | 2,699   |
| 15                        | 4,543               | 3,682   | 3,287               | 3,056   | 2,901   | 2,790               | 2,707   | 2,641   |
| 16                        | 4,494               | 3,634   | 3,239               | 3,007   | 2,852   | 2,741               | 2,657   | 2,591   |
| 17                        | 4,451               | 3,592   | 3,197               | 2,965   | 2,810   | 2,699               | 2,614   | 2,548   |
| 18                        | 4,414               | 3,555   | 3,160               | 2,928   | 2,773   | 2,661               | 2,577   | 2,510   |
| 19                        | 4,381               | 3,522   | 3,127               | 2,895   | 2,740   | 2,628               | 2,544   | 2,477   |
| 20                        | 4,351               | 3,493   | 3,098               | 2,866   | 2,711   | 2,599               | 2,514   | 2,447   |
| 21                        | 4,325               | 3,467   | 3,072               | 2,840   | 2,685   | 2,573               | 2,488   | 2,420   |
| 22                        | 4,301               | 3,443   | 3,049               | 2,817   | 2,661   | 2,549               | 2,464   | 2,397   |
| 23                        | 4,279               | 3,422   | 3,028               | 2,796   | 2,640   | 2,528               | 2,442   | 2,375   |
| 24                        | 4,260               | 3,403   | 3,009               | 2,776   | 2,621   | 2,508               | 2,423   | 2,355   |
| 25                        | 4,242               | 3,385   | 2,991               | 2,759   | 2,603   | 2,490               | 2,405   | 2,337   |
| 26                        | 4,225               | 3,369   | 2,975               | 2,743   | 2,587   | 2,474               | 2,388   | 2,321   |
| 27                        | 4,210               | 3,354   | 2,960               | 2,728   | 2,572   | 2,459               | 2,373   | 2,305   |
| 28                        | 4,196               | 3,340   | 2,947               | 2,714   | 2,558   | 2,445               | 2,359   | 2,291   |
| 29                        | 4,183               | 3,328   | 2,934               | 2,701   | 2,545   | 2,432               | 2,346   | 2,278   |
| 30                        | 4,171               | 3,316   | 2,922               | 2,690   | 2,534   | 2,421               | 2,334   | 2,266   |
| 31                        | 4,160               | 3,305   | 2,911               | 2,679   | 2,523   | 2,409               | 2,323   | 2,255   |

|    |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 32 | 4,149 | 3,295 | 2,901 | 2,668 | 2,512 | 2,399 | 2,313 | 2,244 |
| 33 | 4,139 | 3,285 | 2,892 | 2,659 | 2,503 | 2,389 | 2,303 | 2,235 |
| 34 | 4,130 | 3,276 | 2,883 | 2,650 | 2,494 | 2,380 | 2,294 | 2,225 |
| 35 | 4,121 | 3,267 | 2,874 | 2,641 | 2,485 | 2,372 | 2,285 | 2,217 |
| 36 | 4,113 | 3,259 | 2,866 | 2,634 | 2,477 | 2,364 | 2,277 | 2,209 |
| 37 | 4,105 | 3,252 | 2,859 | 2,626 | 2,470 | 2,356 | 2,270 | 2,201 |
| 38 | 4,098 | 3,245 | 2,852 | 2,619 | 2,463 | 2,349 | 2,262 | 2,194 |
| 39 | 4,091 | 3,238 | 2,845 | 2,612 | 2,456 | 2,342 | 2,255 | 2,187 |
| 40 | 4,085 | 3,232 | 2,839 | 2,606 | 2,449 | 2,336 | 2,249 | 2,180 |
| 41 | 4,079 | 3,226 | 2,833 | 2,600 | 2,443 | 2,330 | 2,243 | 2,174 |
| 42 | 4,073 | 3,220 | 2,827 | 2,594 | 2,438 | 2,324 | 2,237 | 2,168 |
| 43 | 4,067 | 3,214 | 2,822 | 2,589 | 2,432 | 2,318 | 2,232 | 2,163 |
| 44 | 4,062 | 3,209 | 2,816 | 2,584 | 2,427 | 2,313 | 2,226 | 2,157 |
| 45 | 4,057 | 3,204 | 2,812 | 2,579 | 2,422 | 2,308 | 2,221 | 2,152 |
| 46 | 4,052 | 3,200 | 2,807 | 2,574 | 2,417 | 2,304 | 2,216 | 2,147 |
| 47 | 4,047 | 3,195 | 2,802 | 2,570 | 2,413 | 2,299 | 2,212 | 2,143 |
| 48 | 4,043 | 3,191 | 2,798 | 2,565 | 2,409 | 2,295 | 2,207 | 2,138 |
| 49 | 4,038 | 3,187 | 2,794 | 2,561 | 2,404 | 2,290 | 2,203 | 2,134 |
| 50 | 4,034 | 3,183 | 2,790 | 2,557 | 2,400 | 2,286 | 2,199 | 2,130 |
| 51 | 4,030 | 3,179 | 2,786 | 2,553 | 2,397 | 2,283 | 2,195 | 2,126 |
| 52 | 4,027 | 3,175 | 2,783 | 2,550 | 2,393 | 2,279 | 2,192 | 2,122 |
| 53 | 4,023 | 3,172 | 2,779 | 2,546 | 2,389 | 2,275 | 2,188 | 2,119 |
| 54 | 4,020 | 3,168 | 2,776 | 2,543 | 2,386 | 2,272 | 2,185 | 2,115 |
| 55 | 4,016 | 3,165 | 2,773 | 2,540 | 2,383 | 2,269 | 2,181 | 2,112 |
| 56 | 4,013 | 3,162 | 2,769 | 2,537 | 2,380 | 2,266 | 2,178 | 2,109 |
| 57 | 4,010 | 3,159 | 2,766 | 2,534 | 2,377 | 2,263 | 2,175 | 2,106 |
| 58 | 4,007 | 3,156 | 2,764 | 2,531 | 2,374 | 2,260 | 2,172 | 2,103 |
| 59 | 4,004 | 3,153 | 2,761 | 2,528 | 2,371 | 2,257 | 2,169 | 2,100 |
| 60 | 4,001 | 3,150 | 2,758 | 2,525 | 2,368 | 2,254 | 2,167 | 2,097 |
| 61 | 3,998 | 3,148 | 2,755 | 2,523 | 2,366 | 2,251 | 2,164 | 2,094 |
| 62 | 3,996 | 3,145 | 2,753 | 2,520 | 2,363 | 2,249 | 2,161 | 2,092 |
| 63 | 3,993 | 3,143 | 2,751 | 2,518 | 2,361 | 2,246 | 2,159 | 2,089 |
| 64 | 3,991 | 3,140 | 2,748 | 2,515 | 2,358 | 2,244 | 2,156 | 2,087 |
| 65 | 3,989 | 3,138 | 2,746 | 2,513 | 2,356 | 2,242 | 2,154 | 2,084 |
| 66 | 3,986 | 3,136 | 2,744 | 2,511 | 2,354 | 2,239 | 2,152 | 2,082 |
| 67 | 3,984 | 3,134 | 2,742 | 2,509 | 2,352 | 2,237 | 2,150 | 2,080 |
| 68 | 3,982 | 3,132 | 2,740 | 2,507 | 2,350 | 2,235 | 2,148 | 2,078 |
| 69 | 3,980 | 3,130 | 2,737 | 2,505 | 2,348 | 2,233 | 2,145 | 2,076 |
| 70 | 3,978 | 3,128 | 2,736 | 2,503 | 2,346 | 2,231 | 2,143 | 2,074 |

|     |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 71  | 3,976 | 3,126 | 2,734 | 2,501 | 2,344 | 2,229 | 2,142 | 2,072 |
| 72  | 3,974 | 3,124 | 2,732 | 2,499 | 2,342 | 2,227 | 2,140 | 2,070 |
| 73  | 3,972 | 3,122 | 2,730 | 2,497 | 2,340 | 2,226 | 2,138 | 2,068 |
| 74  | 3,970 | 3,120 | 2,728 | 2,495 | 2,338 | 2,224 | 2,136 | 2,066 |
| 75  | 3,968 | 3,119 | 2,727 | 2,494 | 2,337 | 2,222 | 2,134 | 2,064 |
| 76  | 3,967 | 3,117 | 2,725 | 2,492 | 2,335 | 2,220 | 2,133 | 2,063 |
| 77  | 3,965 | 3,115 | 2,723 | 2,490 | 2,333 | 2,219 | 2,131 | 2,061 |
| 78  | 3,963 | 3,114 | 2,722 | 2,489 | 2,332 | 2,217 | 2,129 | 2,059 |
| 79  | 3,962 | 3,112 | 2,720 | 2,487 | 2,330 | 2,216 | 2,128 | 2,058 |
| 80  | 3,960 | 3,111 | 2,719 | 2,486 | 2,329 | 2,214 | 2,126 | 2,056 |
| 81  | 3,959 | 3,109 | 2,717 | 2,484 | 2,327 | 2,213 | 2,125 | 2,055 |
| 82  | 3,957 | 3,108 | 2,716 | 2,483 | 2,326 | 2,211 | 2,123 | 2,053 |
| 83  | 3,956 | 3,107 | 2,715 | 2,482 | 2,324 | 2,210 | 2,122 | 2,052 |
| 84  | 3,955 | 3,105 | 2,713 | 2,480 | 2,323 | 2,209 | 2,121 | 2,051 |
| 85  | 3,953 | 3,104 | 2,712 | 2,479 | 2,322 | 2,207 | 2,119 | 2,049 |
| 86  | 3,952 | 3,103 | 2,711 | 2,478 | 2,321 | 2,206 | 2,118 | 2,048 |
| 87  | 3,951 | 3,101 | 2,709 | 2,476 | 2,319 | 2,205 | 2,117 | 2,047 |
| 88  | 3,949 | 3,100 | 2,708 | 2,475 | 2,318 | 2,203 | 2,115 | 2,045 |
| 89  | 3,948 | 3,099 | 2,707 | 2,474 | 2,317 | 2,202 | 2,114 | 2,044 |
| 90  | 3,947 | 3,098 | 2,706 | 2,473 | 2,316 | 2,201 | 2,113 | 2,043 |
| 91  | 3,946 | 3,097 | 2,705 | 2,472 | 2,315 | 2,200 | 2,112 | 2,042 |
| 92  | 3,945 | 3,095 | 2,704 | 2,471 | 2,313 | 2,199 | 2,111 | 2,041 |
| 93  | 3,943 | 3,094 | 2,703 | 2,470 | 2,312 | 2,198 | 2,110 | 2,040 |
| 94  | 3,942 | 3,093 | 2,701 | 2,469 | 2,311 | 2,197 | 2,109 | 2,038 |
| 95  | 3,941 | 3,092 | 2,700 | 2,467 | 2,310 | 2,196 | 2,108 | 2,037 |
| 96  | 3,940 | 3,091 | 2,699 | 2,466 | 2,309 | 2,195 | 2,106 | 2,036 |
| 97  | 3,939 | 3,090 | 2,698 | 2,465 | 2,308 | 2,194 | 2,105 | 2,035 |
| 98  | 3,938 | 3,089 | 2,697 | 2,465 | 2,307 | 2,193 | 2,104 | 2,034 |
| 99  | 3,937 | 3,088 | 2,696 | 2,464 | 2,306 | 2,192 | 2,103 | 2,033 |
| 100 | 3,936 | 3,087 | 2,696 | 2,463 | 2,305 | 2,191 | 2,103 | 2,032 |

**Tabel Uji t**

| df=(n-k) | $\alpha = 0.05$ | $\alpha = 0.025$ |
|----------|-----------------|------------------|
| 1        | 6,314           | 12,706           |
| 2        | 2,920           | 4,303            |
| 3        | 2,353           | 3,182            |
| 4        | 2,132           | 2,776            |
| 5        | 2,015           | 2,571            |

|          |                 |                  |
|----------|-----------------|------------------|
| 6        | 1,943           | 2,447            |
| 7        | 1,895           | 2,365            |
| 8        | 1,860           | 2,306            |
| 9        | 1,833           | 2,262            |
| 10       | 1,812           | 2,228            |
| 11       | 1,796           | 2,201            |
| 12       | 1,782           | 2,179            |
| 13       | 1,771           | 2,160            |
| 14       | 1,761           | 2,145            |
| 15       | 1,753           | 2,131            |
| 16       | 1,746           | 2,120            |
| 17       | 1,740           | 2,110            |
| 18       | 1,734           | 2,101            |
| 19       | 1,729           | 2,093            |
| 20       | 1,725           | 2,086            |
| 21       | 1,721           | 2,080            |
| 22       | 1,717           | 2,074            |
| 23       | 1,714           | 2,069            |
| 24       | 1,711           | 2,064            |
| 25       | 1,708           | 2,060            |
| 26       | 1,706           | 2,056            |
| 27       | 1,703           | 2,052            |
| 28       | 1,701           | 2,048            |
| 29       | 1,699           | 2,045            |
| 30       | 1,697           | 2,042            |
| 31       | 1,696           | 2,040            |
| 32       | 1,694           | 2,037            |
| 33       | 1,692           | 2,035            |
| 34       | 1,691           | 2,032            |
| 35       | 1,690           | 2,030            |
| 36       | 1,688           | 2,028            |
| 37       | 1,687           | 2,026            |
| 38       | 1,686           | 2,024            |
| 39       | 1,685           | 2,023            |
| 40       | 1,684           | 2,021            |
| 41       | 1,683           | 2,020            |
| 42       | 1,682           | 2,018            |
| 43       | 1,681           | 2,017            |
| 44       | 1,680           | 2,015            |
| 45       | 1,679           | 2,014            |
| 46       | 1,679           | 2,013            |
| 47       | 1,678           | 2,012            |
| 48       | 1,677           | 2,011            |
| 49       | 1,677           | 2,010            |
| df=(n-k) | $\alpha = 0.05$ | $\alpha = 0.025$ |

|    |       |       |
|----|-------|-------|
| 51 | 1,675 | 2,008 |
| 52 | 1,675 | 2,007 |
| 53 | 1,674 | 2,006 |
| 54 | 1,674 | 2,005 |
| 55 | 1,673 | 2,004 |
| 56 | 1,673 | 2,003 |
| 57 | 1,672 | 2,002 |
| 58 | 1,672 | 2,002 |
| 59 | 1,671 | 2,001 |
| 60 | 1,671 | 2,000 |
| 61 | 1,670 | 2,000 |
| 62 | 1,670 | 1,999 |
| 63 | 1,669 | 1,998 |
| 64 | 1,669 | 1,998 |
| 65 | 1,669 | 1,997 |
| 66 | 1,668 | 1,997 |
| 67 | 1,668 | 1,996 |
| 68 | 1,668 | 1,995 |
| 69 | 1,667 | 1,995 |
| 70 | 1,667 | 1,994 |
| 71 | 1,667 | 1,994 |
| 72 | 1,666 | 1,993 |
| 73 | 1,666 | 1,993 |
| 74 | 1,666 | 1,993 |
| 75 | 1,665 | 1,992 |
| 76 | 1,665 | 1,992 |
| 77 | 1,665 | 1,991 |
| 78 | 1,665 | 1,991 |
| 79 | 1,664 | 1,990 |
| 80 | 1,664 | 1,990 |
| 81 | 1,664 | 1,990 |
| 82 | 1,664 | 1,989 |
| 83 | 1,663 | 1,989 |
| 84 | 1,663 | 1,989 |
| 85 | 1,663 | 1,988 |
| 86 | 1,663 | 1,988 |
| 87 | 1,663 | 1,988 |
| 88 | 1,662 | 1,987 |
| 89 | 1,662 | 1,987 |
| 90 | 1,662 | 1,987 |
| 91 | 1,662 | 1,986 |
| 92 | 1,662 | 1,986 |
| 93 | 1,661 | 1,986 |
| 94 | 1,661 | 1,986 |
| 95 | 1,661 | 1,985 |

|    |       |       |
|----|-------|-------|
| 96 | 1,661 | 1,985 |
| 97 | 1,661 | 1,985 |
| 98 | 1,661 | 1,984 |
| 99 | 1,660 | 1,984 |

## Lampiran 5. Peta PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama

### Banda Aceh Regional 1



## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Asumsi Klasik

#### a. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 24                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 3.98774990              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .169                    |
|                                  | Positive       | .161                    |
|                                  | Negative       | -.169                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .826                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .503                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### b. Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

| Model                                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |         |         | Collinearity Statistics |       |
|-------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|---------|-------------------------|-------|
|                                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Partial | Tolerance               | VIF   |
|                                           |                             |            |                           |       |      |              |         |         |                         |       |
| 1 (Constant)                              | 2.969                       | 4.726      |                           | .628  | .537 |              |         |         |                         |       |
| Kompetesi Terhadap Kinerja Pegawai        | -.248                       | .659       | -.194                     | -.376 | .711 | .458         | -.084   | -.072   | .136                    | 7.351 |
| Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai      | .115                        | .399       | .085                      | .288  | .776 | .418         | .064    | .055    | .417                    | 2.398 |
| Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai | .752                        | .615       | .636                      | 1.222 | .236 | .520         | .264    | .232    | .134                    | 7.485 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

c. Heteroskedastisitas

| Model                                     | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |              |         |         |                         |       |
|-------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|---------|-------------------------|-------|
|                                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |         |         | Collinearity Statistics |       |
|                                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Partial | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)                              | 2.969                       | 4.726      |                           | .628  | .537 |              |         |         |                         |       |
| Kompetesi Terhadap Kinerja Pegawai        | -.248                       | .659       | -.194                     | -.376 | .711 | .458         | -.084   | -.072   | .136                    | 7.351 |
| Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai      | .115                        | .399       | .085                      | .288  | .776 | .418         | .064    | .055    | .417                    | 2.398 |
| Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai | .752                        | .615       | .636                      | 1.222 | .236 | .520         | .264    | .232    | .134                    | 7.485 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

## Lampiran 2. Regresi Linear Sederhana

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .526 <sup>a</sup> | .277     | .169              | 4.276                      |

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaTerhadapkinerjaPegawai, StresKerjaTerhadap

Kinerja Pegawai, KompetensiTerhadap Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 140.209        | 3  | 46.736      | 2.556 | .084 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 365.749        | 20 | 18.287      |       |                   |
|       | Total      | 505.958        | 23 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaTerhadapkinerjaPegawai,

StresKerjaTerhadap Kinerja Pegawai, KompetensiTerhadap Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                          | 2.969                       | 4.726      |                           | .628  | .537 |
| KompetesiTerhadap Kinerja Pegawai     | -.248                       | .659       | -.194                     | -.376 | .711 |
| StresKerjaTerhadap Kinerja Pegawai    | .115                        | .399       | .085                      | .288  | .776 |
| LingkunganKerjaTerhadapkinerjaPegawai | .752                        | .615       | .636                      | 1.222 | .236 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

## Lampiran 3. Validitas Dan Reliabilitas

**Variabel X<sub>1</sub>****Reliability Statistics**

|                  |                                                       |            |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
| Cronbach's Alpha |                                                       |            |
| .961             | .963                                                  | 5          |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Squared Multiple<br>Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| A1 | 14.79                         | 8.520                             | .922                                 | .867                            | .946                                |
| A2 | 14.83                         | 8.406                             | .924                                 | .883                            | .946                                |
| A3 | 15.04                         | 8.650                             | .850                                 | .783                            | .959                                |
| A4 | 14.88                         | 9.418                             | .891                                 | .859                            | .955                                |
| A5 | 15.13                         | 8.462                             | .886                                 | .804                            | .953                                |

**Variabel X<sub>2</sub>****Reliability Statistics**

|                  |                                                       |            |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
| Cronbach's Alpha |                                                       |            |
| .812             | .821                                                  | 5          |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Squared Multiple<br>Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| B1 | 12.63                         | 7.636                             | .867                                 | .824                            | .707                                |
| B2 | 12.75                         | 7.326                             | .684                                 | .685                            | .748                                |
| B3 | 12.79                         | 8.955                             | .364                                 | .536                            | .846                                |
| B4 | 12.00                         | 8.174                             | .560                                 | .504                            | .788                                |
| B5 | 12.33                         | 8.058                             | .602                                 | .555                            | .775                                |

**Variabel X<sub>3</sub>**

**Reliability Statistics**

|                  |                                                       |            |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
| Cronbach's Alpha |                                                       |            |
| .963             | .964                                                  | 5          |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Squared Multiple<br>Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| C1 | 15.46                         | 9.737                             | .914                                 | .855                            | .952                                |
| C2 | 15.46                         | 9.650                             | .933                                 | .873                            | .948                                |
| C3 | 15.67                         | 10.580                            | .846                                 | .732                            | .962                                |
| C4 | 15.75                         | 10.630                            | .865                                 | .796                            | .959                                |
| C5 | 15.67                         | 10.232                            | .927                                 | .871                            | .949                                |

**Variabel Y****Reliability Statistics**

|                  |                                                       |            |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
| Cronbach's Alpha |                                                       |            |
| .966             | .972                                                  | 5          |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Squared Multiple<br>Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| Y1 | 11.67                         | 13.014                            | .961                                 | .929                            | .948                                |
| Y2 | 11.83                         | 14.232                            | .898                                 | .821                            | .958                                |
| Y3 | 11.71                         | 13.172                            | .954                                 | .923                            | .950                                |
| Y4 | 12.17                         | 17.014                            | .855                                 | .739                            | .974                                |
| Y5 | 11.79                         | 13.563                            | .933                                 | .880                            | .953                                |

**Lampiran 4. Tabel Uji F Dan Uji t**

**Tabel Uji F**

| $\alpha = 0,05$  | $df_1 = (k-1)$      |         |                     |         |         |                     |         |         |
|------------------|---------------------|---------|---------------------|---------|---------|---------------------|---------|---------|
| $df_2 = (n-k-1)$ | 1                   | 2       | 3                   | 4       | 5       | 6                   | 7       | 8       |
| 1                | 161.44 <sub>8</sub> | 199,500 | 215.70 <sub>7</sub> | 224,583 | 230,162 | 233.98 <sub>6</sub> | 236,768 | 238,883 |
| 2                | 18,513              | 19,000  | 19,164              | 19,247  | 19,296  | 19,330              | 19,353  | 19,371  |
| 3                | 10,128              | 9,552   | 9,277               | 9,117   | 9,013   | 8,941               | 8,887   | 8,845   |
| 4                | 7,709               | 6,944   | 6,591               | 6,388   | 6,256   | 6,163               | 6,094   | 6,041   |
| 5                | 6,608               | 5,786   | 5,409               | 5,192   | 5,050   | 4,950               | 4,876   | 4,818   |
| 6                | 5,987               | 5,143   | 4,757               | 4,534   | 4,387   | 4,284               | 4,207   | 4,147   |
| 7                | 5,591               | 4,737   | 4,347               | 4,120   | 3,972   | 3,866               | 3,787   | 3,726   |
| 8                | 5,318               | 4,459   | 4,066               | 3,838   | 3,687   | 3,581               | 3,500   | 3,438   |
| 9                | 5,117               | 4,256   | 3,863               | 3,633   | 3,482   | 3,374               | 3,293   | 3,230   |
| 10               | 4,965               | 4,103   | 3,708               | 3,478   | 3,326   | 3,217               | 3,135   | 3,072   |
| 11               | 4,844               | 3,982   | 3,587               | 3,357   | 3,204   | 3,095               | 3,012   | 2,948   |
| 12               | 4,747               | 3,885   | 3,490               | 3,259   | 3,106   | 2,996               | 2,913   | 2,849   |
| 13               | 4,667               | 3,806   | 3,411               | 3,179   | 3,025   | 2,915               | 2,832   | 2,767   |
| 14               | 4,600               | 3,739   | 3,344               | 3,112   | 2,958   | 2,848               | 2,764   | 2,699   |
| 15               | 4,543               | 3,682   | 3,287               | 3,056   | 2,901   | 2,790               | 2,707   | 2,641   |
| 16               | 4,494               | 3,634   | 3,239               | 3,007   | 2,852   | 2,741               | 2,657   | 2,591   |
| 17               | 4,451               | 3,592   | 3,197               | 2,965   | 2,810   | 2,699               | 2,614   | 2,548   |
| 18               | 4,414               | 3,555   | 3,160               | 2,928   | 2,773   | 2,661               | 2,577   | 2,510   |
| 19               | 4,381               | 3,522   | 3,127               | 2,895   | 2,740   | 2,628               | 2,544   | 2,477   |
| 20               | 4,351               | 3,493   | 3,098               | 2,866   | 2,711   | 2,599               | 2,514   | 2,447   |
| 21               | 4,325               | 3,467   | 3,072               | 2,840   | 2,685   | 2,573               | 2,488   | 2,420   |
| 22               | 4,301               | 3,443   | 3,049               | 2,817   | 2,661   | 2,549               | 2,464   | 2,397   |
| 23               | 4,279               | 3,422   | 3,028               | 2,796   | 2,640   | 2,528               | 2,442   | 2,375   |
| 24               | 4,260               | 3,403   | 3,009               | 2,776   | 2,621   | 2,508               | 2,423   | 2,355   |
| 25               | 4,242               | 3,385   | 2,991               | 2,759   | 2,603   | 2,490               | 2,405   | 2,337   |
| 26               | 4,225               | 3,369   | 2,975               | 2,743   | 2,587   | 2,474               | 2,388   | 2,321   |
| 27               | 4,210               | 3,354   | 2,960               | 2,728   | 2,572   | 2,459               | 2,373   | 2,305   |
| 28               | 4,196               | 3,340   | 2,947               | 2,714   | 2,558   | 2,445               | 2,359   | 2,291   |
| 29               | 4,183               | 3,328   | 2,934               | 2,701   | 2,545   | 2,432               | 2,346   | 2,278   |
| 30               | 4,171               | 3,316   | 2,922               | 2,690   | 2,534   | 2,421               | 2,334   | 2,266   |
| 31               | 4,160               | 3,305   | 2,911               | 2,679   | 2,523   | 2,409               | 2,323   | 2,255   |
| 32               | 4,149               | 3,295   | 2,901               | 2,668   | 2,512   | 2,399               | 2,313   | 2,244   |
| 33               | 4,139               | 3,285   | 2,892               | 2,659   | 2,503   | 2,389               | 2,303   | 2,235   |
| 34               | 4,130               | 3,276   | 2,883               | 2,650   | 2,494   | 2,380               | 2,294   | 2,225   |

|    |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 35 | 4,121 | 3,267 | 2,874 | 2,641 | 2,485 | 2,372 | 2,285 | 2,217 |
| 36 | 4,113 | 3,259 | 2,866 | 2,634 | 2,477 | 2,364 | 2,277 | 2,209 |
| 37 | 4,105 | 3,252 | 2,859 | 2,626 | 2,470 | 2,356 | 2,270 | 2,201 |
| 38 | 4,098 | 3,245 | 2,852 | 2,619 | 2,463 | 2,349 | 2,262 | 2,194 |
| 39 | 4,091 | 3,238 | 2,845 | 2,612 | 2,456 | 2,342 | 2,255 | 2,187 |
| 40 | 4,085 | 3,232 | 2,839 | 2,606 | 2,449 | 2,336 | 2,249 | 2,180 |
| 41 | 4,079 | 3,226 | 2,833 | 2,600 | 2,443 | 2,330 | 2,243 | 2,174 |
| 42 | 4,073 | 3,220 | 2,827 | 2,594 | 2,438 | 2,324 | 2,237 | 2,168 |
| 43 | 4,067 | 3,214 | 2,822 | 2,589 | 2,432 | 2,318 | 2,232 | 2,163 |
| 44 | 4,062 | 3,209 | 2,816 | 2,584 | 2,427 | 2,313 | 2,226 | 2,157 |
| 45 | 4,057 | 3,204 | 2,812 | 2,579 | 2,422 | 2,308 | 2,221 | 2,152 |
| 46 | 4,052 | 3,200 | 2,807 | 2,574 | 2,417 | 2,304 | 2,216 | 2,147 |
| 47 | 4,047 | 3,195 | 2,802 | 2,570 | 2,413 | 2,299 | 2,212 | 2,143 |
| 48 | 4,043 | 3,191 | 2,798 | 2,565 | 2,409 | 2,295 | 2,207 | 2,138 |
| 49 | 4,038 | 3,187 | 2,794 | 2,561 | 2,404 | 2,290 | 2,203 | 2,134 |
| 50 | 4,034 | 3,183 | 2,790 | 2,557 | 2,400 | 2,286 | 2,199 | 2,130 |
| 51 | 4,030 | 3,179 | 2,786 | 2,553 | 2,397 | 2,283 | 2,195 | 2,126 |
| 52 | 4,027 | 3,175 | 2,783 | 2,550 | 2,393 | 2,279 | 2,192 | 2,122 |
| 53 | 4,023 | 3,172 | 2,779 | 2,546 | 2,389 | 2,275 | 2,188 | 2,119 |
| 54 | 4,020 | 3,168 | 2,776 | 2,543 | 2,386 | 2,272 | 2,185 | 2,115 |
| 55 | 4,016 | 3,165 | 2,773 | 2,540 | 2,383 | 2,269 | 2,181 | 2,112 |
| 56 | 4,013 | 3,162 | 2,769 | 2,537 | 2,380 | 2,266 | 2,178 | 2,109 |
| 57 | 4,010 | 3,159 | 2,766 | 2,534 | 2,377 | 2,263 | 2,175 | 2,106 |
| 58 | 4,007 | 3,156 | 2,764 | 2,531 | 2,374 | 2,260 | 2,172 | 2,103 |
| 59 | 4,004 | 3,153 | 2,761 | 2,528 | 2,371 | 2,257 | 2,169 | 2,100 |
| 60 | 4,001 | 3,150 | 2,758 | 2,525 | 2,368 | 2,254 | 2,167 | 2,097 |
| 61 | 3,998 | 3,148 | 2,755 | 2,523 | 2,366 | 2,251 | 2,164 | 2,094 |
| 62 | 3,996 | 3,145 | 2,753 | 2,520 | 2,363 | 2,249 | 2,161 | 2,092 |
| 63 | 3,993 | 3,143 | 2,751 | 2,518 | 2,361 | 2,246 | 2,159 | 2,089 |
| 64 | 3,991 | 3,140 | 2,748 | 2,515 | 2,358 | 2,244 | 2,156 | 2,087 |
| 65 | 3,989 | 3,138 | 2,746 | 2,513 | 2,356 | 2,242 | 2,154 | 2,084 |
| 66 | 3,986 | 3,136 | 2,744 | 2,511 | 2,354 | 2,239 | 2,152 | 2,082 |
| 67 | 3,984 | 3,134 | 2,742 | 2,509 | 2,352 | 2,237 | 2,150 | 2,080 |
| 68 | 3,982 | 3,132 | 2,740 | 2,507 | 2,350 | 2,235 | 2,148 | 2,078 |
| 69 | 3,980 | 3,130 | 2,737 | 2,505 | 2,348 | 2,233 | 2,145 | 2,076 |
| 70 | 3,978 | 3,128 | 2,736 | 2,503 | 2,346 | 2,231 | 2,143 | 2,074 |
| 71 | 3,976 | 3,126 | 2,734 | 2,501 | 2,344 | 2,229 | 2,142 | 2,072 |
| 72 | 3,974 | 3,124 | 2,732 | 2,499 | 2,342 | 2,227 | 2,140 | 2,070 |
| 73 | 3,972 | 3,122 | 2,730 | 2,497 | 2,340 | 2,226 | 2,138 | 2,068 |
| 74 | 3,970 | 3,120 | 2,728 | 2,495 | 2,338 | 2,224 | 2,136 | 2,066 |

|     |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 75  | 3,968 | 3,119 | 2,727 | 2,494 | 2,337 | 2,222 | 2,134 | 2,064 |
| 76  | 3,967 | 3,117 | 2,725 | 2,492 | 2,335 | 2,220 | 2,133 | 2,063 |
| 77  | 3,965 | 3,115 | 2,723 | 2,490 | 2,333 | 2,219 | 2,131 | 2,061 |
| 78  | 3,963 | 3,114 | 2,722 | 2,489 | 2,332 | 2,217 | 2,129 | 2,059 |
| 79  | 3,962 | 3,112 | 2,720 | 2,487 | 2,330 | 2,216 | 2,128 | 2,058 |
| 80  | 3,960 | 3,111 | 2,719 | 2,486 | 2,329 | 2,214 | 2,126 | 2,056 |
| 81  | 3,959 | 3,109 | 2,717 | 2,484 | 2,327 | 2,213 | 2,125 | 2,055 |
| 82  | 3,957 | 3,108 | 2,716 | 2,483 | 2,326 | 2,211 | 2,123 | 2,053 |
| 83  | 3,956 | 3,107 | 2,715 | 2,482 | 2,324 | 2,210 | 2,122 | 2,052 |
| 84  | 3,955 | 3,105 | 2,713 | 2,480 | 2,323 | 2,209 | 2,121 | 2,051 |
| 85  | 3,953 | 3,104 | 2,712 | 2,479 | 2,322 | 2,207 | 2,119 | 2,049 |
| 86  | 3,952 | 3,103 | 2,711 | 2,478 | 2,321 | 2,206 | 2,118 | 2,048 |
| 87  | 3,951 | 3,101 | 2,709 | 2,476 | 2,319 | 2,205 | 2,117 | 2,047 |
| 88  | 3,949 | 3,100 | 2,708 | 2,475 | 2,318 | 2,203 | 2,115 | 2,045 |
| 89  | 3,948 | 3,099 | 2,707 | 2,474 | 2,317 | 2,202 | 2,114 | 2,044 |
| 90  | 3,947 | 3,098 | 2,706 | 2,473 | 2,316 | 2,201 | 2,113 | 2,043 |
| 91  | 3,946 | 3,097 | 2,705 | 2,472 | 2,315 | 2,200 | 2,112 | 2,042 |
| 92  | 3,945 | 3,095 | 2,704 | 2,471 | 2,313 | 2,199 | 2,111 | 2,041 |
| 93  | 3,943 | 3,094 | 2,703 | 2,470 | 2,312 | 2,198 | 2,110 | 2,040 |
| 94  | 3,942 | 3,093 | 2,701 | 2,469 | 2,311 | 2,197 | 2,109 | 2,038 |
| 95  | 3,941 | 3,092 | 2,700 | 2,467 | 2,310 | 2,196 | 2,108 | 2,037 |
| 96  | 3,940 | 3,091 | 2,699 | 2,466 | 2,309 | 2,195 | 2,106 | 2,036 |
| 97  | 3,939 | 3,090 | 2,698 | 2,465 | 2,308 | 2,194 | 2,105 | 2,035 |
| 98  | 3,938 | 3,089 | 2,697 | 2,465 | 2,307 | 2,193 | 2,104 | 2,034 |
| 99  | 3,937 | 3,088 | 2,696 | 2,464 | 2,306 | 2,192 | 2,103 | 2,033 |
| 100 | 3,936 | 3,087 | 2,696 | 2,463 | 2,305 | 2,191 | 2,103 | 2,032 |

**Tabel Uji t**

| df=(n-k) | $\alpha = 0.05$ | $\alpha = 0.025$ |
|----------|-----------------|------------------|
| 1        | 6,314           | 12,706           |
| 2        | 2,920           | 4,303            |
| 3        | 2,353           | 3,182            |
| 4        | 2,132           | 2,776            |
| 5        | 2,015           | 2,571            |
| 6        | 1,943           | 2,447            |
| 7        | 1,895           | 2,365            |
| 8        | 1,860           | 2,306            |
| 9        | 1,833           | 2,262            |
| 10       | 1,812           | 2,228            |
| 11       | 1,796           | 2,201            |
| 12       | 1,782           | 2,179            |

|          |                 |                  |
|----------|-----------------|------------------|
| 13       | 1,771           | 2,160            |
| 14       | 1,761           | 2,145            |
| 15       | 1,753           | 2,131            |
| 16       | 1,746           | 2,120            |
| 17       | 1,740           | 2,110            |
| 18       | 1,734           | 2,101            |
| 19       | 1,729           | 2,093            |
| 20       | 1,725           | 2,086            |
| 21       | 1,721           | 2,080            |
| 22       | 1,717           | 2,074            |
| 23       | 1,714           | 2,069            |
| 24       | 1,711           | 2,064            |
| 25       | 1,708           | 2,060            |
| 26       | 1,706           | 2,056            |
| 27       | 1,703           | 2,052            |
| 28       | 1,701           | 2,048            |
| 29       | 1,699           | 2,045            |
| 30       | 1,697           | 2,042            |
| 31       | 1,696           | 2,040            |
| 32       | 1,694           | 2,037            |
| 33       | 1,692           | 2,035            |
| 34       | 1,691           | 2,032            |
| 35       | 1,690           | 2,030            |
| 36       | 1,688           | 2,028            |
| 37       | 1,687           | 2,026            |
| 38       | 1,686           | 2,024            |
| 39       | 1,685           | 2,023            |
| 40       | 1,684           | 2,021            |
| 41       | 1,683           | 2,020            |
| 42       | 1,682           | 2,018            |
| 43       | 1,681           | 2,017            |
| 44       | 1,680           | 2,015            |
| 45       | 1,679           | 2,014            |
| 46       | 1,679           | 2,013            |
| 47       | 1,678           | 2,012            |
| 48       | 1,677           | 2,011            |
| 49       | 1,677           | 2,010            |
| df=(n-k) | $\alpha = 0.05$ | $\alpha = 0.025$ |
| 51       | 1,675           | 2,008            |
| 52       | 1,675           | 2,007            |
| 53       | 1,674           | 2,006            |
| 54       | 1,674           | 2,005            |
| 55       | 1,673           | 2,004            |
| 56       | 1,673           | 2,003            |
| 57       | 1,672           | 2,002            |
| 58       | 1,672           | 2,002            |

|    |       |       |
|----|-------|-------|
| 59 | 1,671 | 2,001 |
| 60 | 1,671 | 2,000 |
| 61 | 1,670 | 2,000 |
| 62 | 1,670 | 1,999 |
| 63 | 1,669 | 1,998 |
| 64 | 1,669 | 1,998 |
| 65 | 1,669 | 1,997 |
| 66 | 1,668 | 1,997 |
| 67 | 1,668 | 1,996 |
| 68 | 1,668 | 1,995 |
| 69 | 1,667 | 1,995 |
| 70 | 1,667 | 1,994 |
| 71 | 1,667 | 1,994 |
| 72 | 1,666 | 1,993 |
| 73 | 1,666 | 1,993 |
| 74 | 1,666 | 1,993 |
| 75 | 1,665 | 1,992 |
| 76 | 1,665 | 1,992 |
| 77 | 1,665 | 1,991 |
| 78 | 1,665 | 1,991 |
| 79 | 1,664 | 1,990 |
| 80 | 1,664 | 1,990 |
| 81 | 1,664 | 1,990 |
| 82 | 1,664 | 1,989 |
| 83 | 1,663 | 1,989 |
| 84 | 1,663 | 1,989 |
| 85 | 1,663 | 1,988 |
| 86 | 1,663 | 1,988 |
| 87 | 1,663 | 1,988 |
| 88 | 1,662 | 1,987 |
| 89 | 1,662 | 1,987 |
| 90 | 1,662 | 1,987 |
| 91 | 1,662 | 1,986 |
| 92 | 1,662 | 1,986 |
| 93 | 1,661 | 1,986 |
| 94 | 1,661 | 1,986 |
| 95 | 1,661 | 1,985 |
| 96 | 1,661 | 1,985 |
| 97 | 1,661 | 1,985 |
| 98 | 1,661 | 1,984 |
| 99 | 1,660 | 1,984 |

## Lampiran 5. Peta PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Banda Aceh

### Regional 1



**PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA  
BANDA ACEH REGIONAL 1**

**Lampiran 1**

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah untuk skripsi agar mendapatkan data bagi penulis untuk dianalisa. Kerahasiaan informasi sangat dijaga. Untuk itu kami mengharapkan bantuan dari seluruh pihak untuk dapat memberikan informasi yang benar untuk keberhasilan penelitian ini. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan.

**A. Karakteristik Responden**

1. Jenis Kelamin

a. Laki-Laki ☐

b. Perempuan ☐

2. Umur

a. 20 – 35 tahun ☐

b. 36 – 49 tahun ☐

c. > 50 tahun ☐

3. Status Pernikahan

a. Lajang ☐

b. Menikah ☐

c. Pernah Menikah ☐

4. Pendidikan Terakhir

a. SMA / SMK ☐

b. D3 ☐

c. S1 ☐

d. S2 ☐

5. Lama Bekerja

a. 1-5 tahun ☐

b. 6-10 tahun ☐

c. 11-16 tahun

d. Di atas 16 tahun ☐

## after Pernyataan

### 1. Kinerja Pegawai

| No | Pernyataan                                                                             | SS | S | KS | TS | STS |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1  | Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi                       |    |   |    |    |     |
| 2  | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat sesuai waktu yang di tentukan |    |   |    |    |     |
| 3  | Selalu hadir dalam tepat waktu                                                         |    |   |    |    |     |
| 4  | Bersedia melakukan tugas tambahan yang dibebankan                                      |    |   |    |    |     |
| 5  | Mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan                         |    |   |    |    |     |

### 2. Kompetensi

| No | Pernyataan                                                                                                       | SS | S | KS | TS | STS |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1  | Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik                              |    |   |    |    |     |
| 2  | Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja                                 |    |   |    |    |     |
| 3  | Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan                 |    |   |    |    |     |
| 4  | Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada                       |    |   |    |    |     |
| 5  | Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya |    |   |    |    |     |

### 3. Stres Kerja

| No | Pernyataan                                                                                             | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1  | Pekerjaan Saya sangat melelahkan karena sering kali tumpang tindih (double job)                        |    |   |    |    |     |
| 2  | Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan                               |    |   |    |    |     |
| 3  | Kesehatan saya terganggu akibat sering menggantikan pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir             |    |   |    |    |     |
| 4  | Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman |    |   |    |    |     |
| 5  | Wewenang yang diberikan melebihi kapasitas kerja Saya                                                  |    |   |    |    |     |

### 4. Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan                                                                         | SS | S | KS | TS | STS |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1  | Suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.            |    |   |    |    |     |
| 2  | Hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja. |    |   |    |    |     |
| 3  | Fasilitas kerja tercukupi sehingga membantu pegawai dalam bekerja.                 |    |   |    |    |     |
| 4  | Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja pegawai sudah baik.                        |    |   |    |    |     |
| 5  | Keamanan perusahaan terjamin sehingga pegawai merasa aman dalam bekerja            |    |   |    |    |     |