

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN,  
KOMUNIKASI, SERTA KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR X**

**Ratna Yunita<sup>1</sup>, Hj Iranita<sup>2</sup>, Firmansyah Kusasi<sup>3</sup>**

[yunitaratna1266@gmail.com](mailto:yunitaratna1266@gmail.com)

[iranita27@gmail.com](mailto:iranita27@gmail.com)

[fkusasi@gmail.com](mailto:fkusasi@gmail.com)

Prodi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Komunikasi, serta Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Populasi didalam penelitian adalah berjumlah 117 pegawai tetap dan pegawai tidak tetap pada Kantor X. Dengan metode slovin, diperoleh sampel sebanyak 54 pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, termasuk uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, komunikasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, kemampuan kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan Hasil uji F diperoleh nilai 11,243 mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, komunikasi, serta kemampuan kerja bersama-sama berpengaruh prestasi kepuasan kerja (Y). Berdasarkan uji koefisien determinasi, sekitar 47,9% prestasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, komunikasi, serta kemampuan kerja. Sisanya 52,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Komunikasi, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja.**

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong prestasi kerja pegawai. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya dan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi untuk mencapai suatu tujuan, tentu tidak terlepas dari peran dan kinerja pegawai itu sendiri.

## BAHAN DAN METODE

### Bahan

#### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik didalam maupun diluar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2013: 118).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan meningkatkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, dan melakukan aktivitasnya, sehingga waktu bekerja dipergunakan secara efektif. Indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Sartika, 2018) : seperti pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan.

#### 2. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Otmo (2012:342) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efesiensi organisasi dan kepuasan kerja.

Pekerjaan dapat diibaratkan sebagai jembatan penghubung antara karyawan dengan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi para anggota dikelompokkan ke berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Mathis dan Jackson (dalam Andi Fadel, 2017) mengembangkan pengukuran karakteristik pekerjaan yang sekaligus menjadi acuan pengukuran karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini seperti ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas dan derajat otonomi.

#### 3. Komunikasi

Nursalam (2013:7) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu pertukaran pikiran, perasaan, pendapat dan pemberian nasehat yang terjadi antara dua orang atau lebih yang bekerja sama. Komunikasi juga merupakan suatu seni untuk dapat menyusun dan menghantarkan suatu pesan dengan cara yang mudah sehingga orang lain dapat mengerti serta menerima maksud dan tujuan pemberi pesan. ada beberapa indikator komunikasi kerja terdiri atas:

- 1) Keterbukaan
- 2) Empati
- 3) Dukungan
- 4) Kepositipan
- 5) Kesamaan atau kesetaraan

#### 4. Kemampuan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2014:57) Kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah penilaian terkini atas apa yang dilakukan seseorang. Indikator kemampuan kerja dalam Wardani, (2017) adalah sebagai berikut: kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja.

## 5. Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Ansory dan Indrasari (2018:220) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno dalam Hadjarani, (2018) mengemukakan bahwa indikator penilaian prestasi kerja sebagai berikut : kualitas kerja, kuantitas pekerjaan dan ketepatan waktu.

### Metode

Variabel independen dalam penelitian dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, komunikasi, serta kemampuan kerja dan variabel dependennya adalah prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada Kantor X. Adapun penelitian ini mulai dilaksanakan dari bulan April 2019.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik dengan program SPSS 24 (*Statistik Package Social Sciences*) Penelitian ini menggunakan sampel dari populasi serta menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dan pegawai tidak tetap Kantor X sebanyak 117 pegawai. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

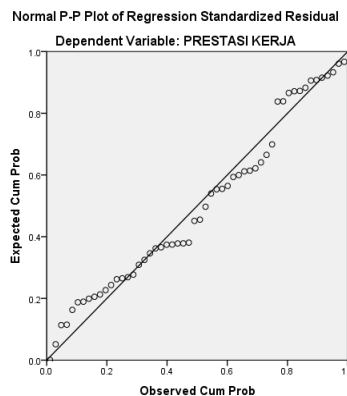
Sehingga diperoleh sebanyak 54 responden dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Sujarweni (2015), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas terpenuhi karena berdasarkan grafik *normal p-plot* data berdistribusi normal.



**Gambar 1 Grafik Normal P-Plot**

(Sumber : Output Data Olahan 2019, SPSS Versi 24)

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2015), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ada ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Adapun didalam penelitian ini untuk semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah angka 10, dan nilai *tolerance* diatas angka 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas diantara variabel bebas.

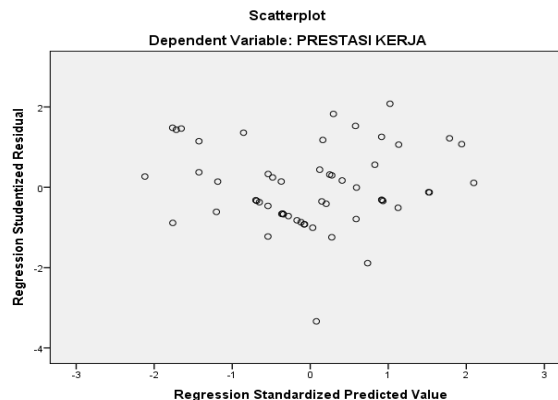
**Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LINGKUNGAN KERJA	.946	1.057
KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.997	1.003
KOMUNIKASI	.945	1.058
KEMAMPUAN KERJA	.995	1.005

a. Dependent Variable : PRESTASI\_KERJA

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2015), uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual. Adapun didalam penelitian ini terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang berarti dan memenuhi asumsi heteroskedastisitas.



**Gambar 2 Grafik Scatterplot**

(Sumber : Output Data Olahan 2019, SPSS Versi 24)

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sujarweni (2015) mengatakan analisis regresi itu merupakan untuk pengaruh satu atau lebihnya variabel bebas terhadap satu variabel tidak bebas. Selain itu analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis.

**Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficient**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,771	3,223
Lingkungan Kerja	,192	,053
Karakteristik Pekerjaan	,272	,077
Komunikasi	,129	,036
Kemampuan Kerja	,070	,023

(Sumber : Output Data Olahan 2019, SPSS Versi 24)

$$Y = 2,771 + 0,192X_1 + 0,272X_2 - 0,129X_3 + 0,070X_4$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,771, artinya jika nilai variabel lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, komunikasi, serta kemampuan kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau sama dengan 2,771.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,192. Nilai lingkungan kerja menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel prestasi kerja dengan lingkungan kerja yang artinya jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,192 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Pekerjaan adalah sebesar 0,271. Nilai karakteristik pekerjaan menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel prestasi kerja dengan karakteristik pekerjaan yang artinya jika karakteristik pekerjaan mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,271 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi adalah sebesar 0,129. Nilai komunikasi menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel prestasi kerja dengan komunikasi yang artinya jika komunikasi mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,129 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
5. Nilai koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja adalah sebesar 0,070. Nilai kemampuan kerja menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel prestasi kerja dengan kemampuan kerja yang artinya jika kemampuan kerja mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,070 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Hasil Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, komunikasi, serta kemampuan kerja terhadap variabel terikat (prestasi kerja) secara terpisah.

**Tabel 4 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients	
	t	Sig
(Constant)	,860	,394
Lingkungan Kerja	3,592	,001
Karakteristik Pekerjaan	3,539	,001
Komunikasi	3,583	,001
Kemampuan Kerja	3,007	,004

(Sumber : Output Data Olahan 2019, SPSS Versi 24)

1. Variabel lingkungan kerja dengan nilai sig 0,001 dan nilai  $t_{hitung}$  3,592. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $<0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,592 > 1,67655$ ). Maka dalam hal ini,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Variabel karakteristik pekerjaan dengan nilai sig 0,001 dan nilai  $t_{hitung}$  3,539. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $<0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,539 > 1,67655$ ). Maka dalam hal ini,  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Variabel Komunikasi dengan nilai sig 0,001 dan nilai  $t_{hitung}$  3,538. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $>0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,538 > 1,67655$ ). Maka dalam hal ini,  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
4. Variabel Kemampuan Kerja dengan nilai sig 0,004 dan nilai  $t_{hitung}$  3,007. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,007 > 1,67655$ ). Maka dalam hal ini,  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.

### 2. Hasil Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel maka dapat disimpulkan bahwa  $H_5$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, komunikasi,



kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor X.

**Tabel 5 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	80,798	4	20,200	11,243	,000 <sup>b</sup>
Residual	88,035	49	1,797		
Total	168,833	53			

(Sumber : Output Data Olahan 2019, SPSS Versi 24)

### 3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. *Adjusted R<sup>2</sup>* dalam penelitian ini adalah 0,436 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 43,6% prestasi kerja pada Kantor X dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, komunikasi, serta kemampuan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 56,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692 <sup>a</sup>	,479	,436	1,340

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja, komunikasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

(Sumber : Output Data Olahan 2019, SPSS Versi 24)

### KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor X.
2. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor X.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor X.
4. Kemampuan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor X.
5. Lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, komunikasi, serta kemampuan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor X.

### SARAN

1. Diharapkan Kantor X, memperbaiki lingkungan kerja pegawainya baik fisik maupun non fisik, agar prestasi kerja pegawai tercapai sepenuhnya. Seperti

- melakukan usaha mejadikan kantor sebagai tempat yang tepat untuk mengembangkan karir kerja.
2. Diharapkan Kantor X, mampu menjadikan keahlian yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan penempatan/bidang kerja pegawai, sehingga prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat.
  3. Diharapkan Kantor X, mampu mempertahankan komunikasi yang baik antara atasan dengan pegawai, seperti pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau untuk berkarir.
  4. Diharapkan Kantor X, lebih memperhatikan tentang kemampuan segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan.
  5. Diharapkan Kantor X, mampu meningkatkan kesadaran diri masing-masing untuk tetap terdorong menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara lebih optimal. Pihak pimpinan juga harus lebih meningkatkan perhatian dan pengarahan lebih kepada pegawai, seperti dengan aktif memberikan motivasi secara informal, serta diharapkan tetap mengutamakan kesejahteraan pegawai agar pegawai senantiasa dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat memberikan keuntungan bagi pihak instansi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Fadel, 2017. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perizinan Kota Kendari*. Skripsi. Kendari: Universitas Halu Oleo
- Ansory dan Indrasari, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Hadjarani, Fadjrine, 2018. *Pengaruh Kompetensi Kerja, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Persero Batam*. Skripsi. Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Nursalam, 2013. *Metodologi penelitian: pendekatan praktis* (edisi 3). Jakarta: Salemba Medika
- Otmo, 2012. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja*, edisi ketiga, cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A, 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Sartika, Tri, 2018. *Pengaruh Disiplin, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang*. Skripsi. Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan 2. PT. Reika Aditama : Bandung.



Sujarweni, V. W, 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru press

Wardani, Aprina, 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga

