Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah
Fakultas Ekonomi
Universitas Surakarta

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

PENGARUH KOMUNIKASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP (DLH) KOTA SURAKARTA

Mugi Tri Leksono Wati[1)], Erni Widiastuti[2)]
[1),2)]Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: erniwidiastutiunsa@gmail.com[1),2)]

Abstract

The formulation of the problem in this study is whether communicatio, individual characteristics and work environment significantly influence employee perfomance in offices Dinas Lingkungan Hidup (DLH) in the city of Surakarta?. The hypothesis in this study is that communication, individual charasteristics and work environment significantly influence employee performance in offices Dinas Lingkungan Hidup (DLH) in the city of Surakarta. The data used in this study are primary data in the form of respondents' assessment about communication, individual characteristics, work environment and employee performance. Data collection methods used in this study are questionnaires and literature studies on books relating to the issues discussed. The data analysis technique in this study used the Multiple Linear Regression Test, t Test, F Test, and Coefficient of Determination Test. The population in this study were 200 people. From this population 50 people can be sampled 25% of the total population. The sampling method used is Random Sampling, which is random sampling without considering levels in the in population. The results of data analysis in this study about the effect of communication, individual characteristics and work environment on the performance of employees in offices Dinas Lingkungan Hidup (DLH) in the city of Surakarta can be concluded that from the results of this study 2 proved to be true (significant), and 1 was incorrect (not significant).

Keywords: *Communication, Individual Characteristics, Work Environment and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kehidupan organisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan dilaksanakan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Pegawai dengan karakteristik yang baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal itulah dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai pegawai yang akan mereka pekerjakan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa pegawai merupakan aset penting sehingga perusahaan perlu memperhatikan keberadaannya dengan memfasilitasi kebutuhan pegawai dalam bekerja, Selain karakteristik individu ada juga faktor yang berpengaruh langsung pada pegawai dan tidak dapat dipisahkan dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja. (Robbins, 2006: 46).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

   Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Menurut Simmora (2004: 5). Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6).

Kesimpulan dari definisi yang telah dikemukakan, manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

2. Komunikasi

Komunikasi adalah kebutuhan dasar manusia dalam proses menyamakan persepsi, dengan komunikasi manusia dapat membagi apa yang sedang dirasakan dan diketahuinya. Sejak dimulainya peradaban manusia sampai dengan sekarang, dan terus berkembang dan semakin penting. Dimana dalam komunikasi terjadi interaksi dan terjadi proses penyesuaian diri manusia dengan lingkungan agar dapat mengusasi keadaan (Muhammad, 2005: 43).

Secara terminologis, komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Dari pengertian tersebut, jelas bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang dimana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain. Komunikasi yang dimaksudkan disini adalah komunikasi manusia atau dalam bahasa asing *human communication* yang sering pula disebut komunikasi sosial atau *social communication*. Komunikasi manusia sebagai singkatan dari komunikasi antar manusia dinamakan komunikasi sosial atau komunikasi kemasyarakatan karena hanya pada manusia-manusia yang bermasyarakat komunikasi dapat terjadi.

3. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Karakteristik individu adalah ciri - ciri khusus, sifat – sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain (Rivai, 2006: 147). Sedangkan menurut Ratih Hurriyati (2005: 79) Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Kesimpulan dari definisi yang telah dikemukakan, karakteristik individu merupakan perilaku atau sifat yang dibawa oleh seseorang dan bisa ditata dengan baik melalui lingkungan atau teman.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktifitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja, oleh karenanya lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal. Lingkungan kerja harus menjadi perhatian mengingat sebagian besar tiap harinya dihabiskan di tempat kerja, lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktifitas (Subari dan Haryono, 2008: 1).

5. Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance)*. Sebagaimana dikemukan oleh Mangkunegara (2007: 9) bahwa isitilah kinerja dari kata-kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja karyawan merupakan tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Simamora, 2006: 50). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009: 5) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat dilihat bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini Dinas Lingkungan Hidup (DLH) kota Surakarta terdiri 200 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 62). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Menurut Arikunto (2012: 72) menjelaskan apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel dapat diambil semuanya sehingga penelitiaanya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah populasi lebih dari 100 maka sampel dapat diambil sebanyak 10% - 15%, 20% - 25%, 30% - 50% atau tergantung dari sedikit banyaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana. Dalam penelitian ini sampel diambil sebesar 25% dari jumlah populasi, sehingga jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling,* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mencampur subjek-subjek secara acak tanpa mempertimbangkan tingkatan dalam populasi (Arikunto, 2012: 13).

2. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dari hasil pengamatan observasi. Dalam penelitian ini data primer berupa data tentang hasil jawaban kuisioner yang dibagikan kepada responden mengenai komunikasi, karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa diskripsi mengenai karakteristik responden dari teori-

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yang berasal baik dari buku jurnal maupun artikel. Data yang digunakan penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner.

3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014: 135) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisoner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung. Datanya berupa daftar pertanyaan yang terperinci dan lengkap dalam satuan daftar pertanyaan agar responden mengisi atau menjawab sendiri pertanyaan itu.

Penelitian terhadap suatu obyek yang berdasarkan atas literatur atau kajian yang telah diakui kebenarannya, untuk mengetahui teori-teori yang dituliskan oleh para ahli, sehingga dapat menjadi dasar acuan yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan beserta arsip-arsip yang ada pada perusahaan yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2014: 130), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam pengumpulan data melalui metode wawancara data yang diperoleh dari hasil wawancara adalah mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan komunikasi, karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu komunikasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

Komunikasi dalam penelitian ini merupakan sikap dan tindakan karyawan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) kota Surakarta supaya dapat bertukar informasi dan juga menjaga hubungan yang ada. Penjelasan di atas dipererat dengan indikator komunikasi agar efektif menurut Suranto Aw (2010: 105) diantaranya:

a. Pemahaman
b. Kesenangan
c. Pengaruh pada sikap
d. Hubungan yang makin baik
e. Tindakan kedua

Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang di dalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Adapun indikator karakteristik individu menurut Robbins (2006: 46) yaitu:

a. Usia
b. Jenis kelamin
c. Status kawin
d. Jumlah tanggungan
e. Masa kerja

Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari organisasi yang bersangkutan.

Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009: 46) :

a. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja
b. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja
c. Kelembapan udara pada tempat kerja
d. Sirkulasi udara pada tempat kerja
e. Bau tidak sedap pada tempat kerja
f. Tata warna pada tempat kerja
g. Dekorasi pada tempat kerja
h. Musik pada tempat kerja
i. Keamanan pada tempat kerja

Kinerja karyawan dalam penelitian ini menunjukkan kesediaan para karyawan di kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) kota Surakarta untuk mengerahkan segenap tenaga dan kemampuannya dalam menghasilkan suatu hasil kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Hendy Simamora, 2006: 500)

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator Menurut Sedarmayanti (2009: 51) sebagai berikut :

a. Kualitas kerja (*quality of work*
b. Ketetapan waktu (*pomptness*)
c. Inisiatif (*initiative*)
d. Kemampuan (*capability*)
e. Komunikasi (*communication*)

Variabel ini yang akan diukur menjadi indikator, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai skor sebagai berikut :

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

5. Teknik Analisis Data

Validitas merupakan untuk menguji yaitu dengan menggunakan teknik korelasi "*Product Moment*" yang rumusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2014: 182).

Reliabilitas adalah merupakan tingkat keadaan (kuesioner) dari daftar pertanyaan yang akan disebar kepada responden. Hal ini mengandung pengertian bahwa "Instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah cukup baik". Alat ukur dinyatakan punya reliabilitas yang tinggi jika alat ukur tersebut mantap dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Untuk mengetahui reliabilitas angket digunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu sebagai berikut (Suharsini Arikunto, 2007: 165).

Regresi linier berganda digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu dan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

Uji F adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara β_1, dan β_2 diuji secara bersama-sama.

Koefisien Determinasi (*adjusted* R^2) digunakan untuk mengukur proporsi/ presentasi sumbangan dari seluruh variabel dependen (X_1, X_2, dan X_3) yang terdapat dalam model regresi terhadap dalam model regresi variabel independent (Y) dengan menggunakan rumus :

$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$ (Sugiyono, 2014: 83).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* diketahui bahwa 20 butir pertanyaan dari variabel komunikasi (X_1), karakteristik individu (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan semuanya valid, karena nilai r_{xy} yang dihasilkan >*critical value* 0,273 (N=50) dan nilai probabilitas tiap-tiap item dibawah 0,05.

Hasil uji reliabilitas diketahui besarnya koefisien realibilias (α) untuk variabel (komunikasi, karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan) dinyatakan nilai r_{hitung}>nilai r_{tabel} (r_t) dengan taraf signifikansi 5% (n=50) adalah 0,273, maka butir-butir kuesioner adalah *reliable*.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 25*, sehingga diperoleh hasil print out sebagai berikut:

Tabel 1

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	*Sig.*
	B	*Std. Error*	Beta		
(Constant)	-4.571	5.720		-0.799	.428
Komunikasi	.404	.115	.427	3.524	.001
Karakteristik Individu	.085	.120	.088	.712	.480
Lingkungan Kerja	.753	.261	.355	2.882	.006

a. *Dependent Variable*: Kinerja_Karyawan

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = -4.571 + 0{,}404X_1 + 0{,}085X_2 + 0{,}753X_3$

Artinya :

a. Nilai koefisien X_1 = 0,404. Koefisien X_1 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta. Apabila terdapat peningkatan komunikasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta.
b. Nilai koefisien X_2 = 0,085. Koefisien X_2 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta. Apabila terdapat peningkatan karakteristik individu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta.
c. Nilai koefisien X_3 = 0,753. Koefisien X_3 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta. Apabila terdapat peningkatan lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta.

3. Uji t
   a. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.254 > 2,012) dan *p-value* 0,001 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta.
   b. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,712 > 2,012) dan *p-value* 0,480 lebih besar dari 0,05, berarti Ho diterima dan menolaka Ha, artinya karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta.
   c. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.882 > 2,012) dan *p-value* 0,006 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta.
4. Uji F

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Simultan dengan Uji F

ANOVA[a]

Model	*Sum of Squares*	Df	*Mean Square*	F	*Sig.*
Regression	96.979	3	32.326	7.943	.000[b]
Residual	187.201	46	4.070		
Total	284.180	49			

a. *Dependent Variable*: Kinerja_Karyawan
b. *Predictors: (Constant)*, Lingkungan_kerja, Komunikasi, Karakteristik_Individu,

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (7,943 > 2,79) dan *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, Ho ditolak , berarti komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.584[a]	.341	.298	2.017

a. *Predictors: (Constant),* Lingkungan_kerja, Komunikasi, Karakteristik_individu

Berdasarkan hasil print out tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,298. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari komunikasi (X_1), karakteristik individu (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta sebesar 29,8% sedangkan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh faktor yang lain di luar penelitian ini seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja dan sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, hal ini terbukti dari nilai $t._{hitung} > t._{tabel}$ (3,525 > 2,012) dan *p-value* 0,001 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, hal ini terbukti dari nilai $t._{hitung} < t._{tabel}$ (0,712 < 2,012) dan *p-value* 0,480 lebih besar dari 0,05, berarti Ho diterima dan Ha ditolak.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, hal ini terbukti dari nilai $t._{hitung} > t._{tabel}$ (2,882 > 2,012) dan *p-value* 0,006 lebih besar dari 0,05, berarti Ho diterima dan Ha ditolak.
4. Komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 7,943 > 2,790 dan *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini baik secara parsial maupun secara simultan terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Aw, Suranto. (2010). *Komunikasi Interpersonal.* Yogjakarta. Graha Ilmu.

Bohlander, George., and Snell, Scoott. (2010). *Principles of Human Resource. Manegement, 15th ed. Mason,* OH: South Westen-cengage Leasrning.

Hani, T. Handoko. (2005). *Mengukur Kepuasan Kerja.* Jakarta: Erlangga.

Hurriyati, Ratih. (2005). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen,* Bandung: Alfabta.

Husein. Umar. (2005). *Metode Penelitian untuk Tesis dan Bisnis,* Jakarta: Grafindo Persada.

Jonathan, Sarwono. dan Mardiani. (2005). *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS.* Yogjakarta: Andi Yogjakarta.

Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Moh. As'ad. (2005). *Psikologi Industrial, Edisi keempat.* Yogjakarta: Liberty.

Musriha. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Departemen

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.19 No.2 April 2021

Perdagangan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Orasi Bisnis*, Vol 6 No 1 Juni 2013: 1-8.

Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nurjaman, Kadar. Dan Khaerul, Umam . (2012). *Komunikasi dan Public Relation.* Jakarta: CV Pustaka Setia.

Nurjanah. (2016). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Hanil Indonesia di Boyolali*. Universitas Surakarta.

Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen, (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, Indonesia.

Ruslan, Rosady. (2010). *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Santoso. (2004). *Ergonomi Manusia,Peralatan dan Lingkungan.*Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Seoprihanto. (2006). *Manajemen Personalia*. Bandung: Aksara.

Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah Jurnal*. Denpasar : Universitas Udayan.

Siagian S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi ke 3. Yogjakarta: Bagian penertbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen dan Evaluasi Kerja.* Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Subaris, dan Haryono. (2008). *Hygiene Lingkungan Kerja,* Yogjakarta: Mitra Cendikiawan.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi***.** Bandung : Alfabeta.

Wursanto, IG. (2005). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi.* Yogjakarta: Andi.

Zainuddin, dkk. (2006). *Effective Public Relations,* Jakarta: Kencana Predama Media Group.

https://theorymanajemendanorganisasi.b;ogspot.com/2015/12/lingkungankerja.html. Diakses 03 Januari 2020. Pukul 10.45WIB

https://koinlagi.blogspot.com/2016/06/lingkunhankerja-defenisimsdm.html. Diakses 03 Januari 2020. Pukul 11.35WIB

http://furotul29.blogspt.com/2015/04/makalah-lingkungankerja.htmal. Diakses 03 Januari 2020. Pukul 13.05WIB

http://theotymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/karakteristik_individu.html. Diakses 03 Januari 2020. Pukul 14.09WIB

https://dosenpsikolog.com/karakteristik-individu-menurut-para-ahli. Diakses 03 Januari 2020. Pukul 16.07WIB

https://medianeliti.com/media/publications/72838-ID-pengaruh-karakteristik-individu-dan-ling.pdf. Diakses 03 Januari 2020. Pukul 17.18WIB

https://ejovinal.unsrat.ac.id/indekphp/emba/article/viewfile/106485/15978. Diakses 03 Januari 2020. Pukul 19.21WIB

https://Faqih74.blogspot.com/2011/26/pengertian-komunikasi-efektif-menurut-html. Diakses 03 Januari 2020. Pukul 21.00WIB