



Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Perhubungan Laut Distrik Navigasi Kelas I Palembang

Erlangga Dwi Nugraha¹, Rismansyah², Edduar Hendri³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

Received: 15 Desember 2023
Revised : 26 Desember 2023
Accepted: 01 Januari 2024

Abstract

This study aims to test empirically the effect of work design, work environment on employee performance at the Class I Navigation District Office in Palembang. Factors influencing work performance of employees of the ministry of transportation marine Navigation Class I District Palembang. In this study the type of data used was primary data and the method used was quantitative method, the data collection technique used was documentation, questionnaires. The population in this study were 127 employees of the maritime transportation office of the Navigation District of Class I Palembang and the sampling technique used in this research was saturated sample, the research data were analyzed using multiple regression SPSS program software. Analysis of the data used in this study using multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis and determination coefficient analysis. The hypothesis test used is the t test f test.

Keywords: *Worg Design, Work Environment, Employee Achievement*

(*) Corresponding Author:

Erlangganugraha7111@gmail.com

How to Cite: Nugraha, E. D., Rismansyah, & Hendri, E. (2024). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Perhubungan Laut Distrik Navigasi Kelas I Palembang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10466433>

PENDAHULUAN

Fenomena di Distrik Navigasi merupakan Lembaga Pemerintah Dinas Perhubungan Laut yang bergerak di bidang kenavigasian lingkungan Direktorat Jendral Perhubungan Laut. Prestasi pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang memiliki permasalahan pada bidang Desain kerja dan Lingkungan kerja tersebut.

Dharma (2018) Prestasi pegawai merupakan sebagai hasil kerja untuk dicapai sebagai pegawakararakteristik pribadinya dengan perannya sebagai pekerjaan itu. Adanyacara penilaian tersendiri untuk meningkatkan prestasi kerja dengan mencapai tujuan sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil observasi indikator permasalahan prestasi pegawai.

Dari teori tersebut dapat diketahui prestasi pegawai merupakan hasil kerja sudah mencapai seseorang untuk menjalankan tugas dan dibebankan padanya. Dilakukan menggunakan skill, kemampuan dapat dimiliki. Prestasi pegawai sebagai karyawan tidak bias mendapatkan begitu saja, bahwa didapatkan dengan cara untuk sesuai kerjaan.

Dari hasil observasi peneliti prestasi pegawai menemukan beberapa indikator permasalahan munculnya kompetensi pegawai, bahwa perusahaan menginginkan pegawai mempunyai kompetensi dengan tinggi untuk menjalankan pekerjaannya. Dengan meningkatkan kompetensi tidak mudah, karena kompetensi memiliki penguasaan terhadap tugas, sikap, dan apresiasi yang di perlukan dalam meningkatkan keberhasilan. Sedangkan sikap disiplin waktu terhadap prestasi pegawai sangatlah dinilai perusahaan dalam menjalankan pekerjaan antar pegawai tersebut, dan inisiatif sangatlah berpengaruh dalam perusahaan.

Handoko (2014) Desain kerja adalah suatu panduan dan rincian tugas-tugas yang dapat menjadi pedoman dan acuan untuk menjalankan pekerjaan dengan sesuai secara profesi atau jabatan maka akan di duduki oleh calon pegawai. Berdasarkan hasil observasi memiliki indikator permasalahan pada desain kerja ialah berpengaruh pada pekerjaan bervariasi yang mendefinisikan karena saling berhubungan atau memiliki ikatan satu dengan lainnya dan berpengaruh oleh pendidikan atau pelatihan bahwa tingkat prestasi pegawai sangat mendukung tingkat pendidikan pelatihan pada pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang karena pelatihan juga memperbaiki, mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan oleh pegawai sesuai pada kemauan perusahaan.

Pada hasil observasi awal peneliti desain kerja terhadap prestasi pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Peneliti menemukan beberapa indikator permasalahan pendidikan atau pelatihan dan keahlian atau keterampilan. Dengan hasil tinjauan observasi telah dilakukan oleh peneliti dengan pengamatan dan wawancara langsung oleh pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Palembang ditemukan indikator yang menyatakan bahwa desain pekerjaan masih belum dalam kategori baik dilihat dari organisasi pekerjaan karena satu kesatuan. Bahwa wadah atau sarana dengan mencapai tujuan kesatuan jugatujuan organisasi memiliki banyak komponen dan melandasi diantaranya banyak orang.

Darmayanti (2018) Lingkungan kerja adalah bahwa sesuatu memiliki tempat bekerja, dan mampu mempengaruhi individu yang langsung ataupun tidak langsung. Setiap pegawai merasa nyaman dalam bekerja apabila mempunyai lingkungan kerja yang baik. Yang bisa menimbulkan suatu hal positif dalam pekerjaannya yang dapat menunjang produktifitas setiap individu itu sendiri.

Dari hasil observasi peneliti menemukan beberapa lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai indikator permasalahan munculnya keluhan dan ketidakpuasan pegawai terhadap lingkungan kerja. Bahwa hasil tinjauan observasi telah dilakukan oleh peneliti dengan pengamatan wawancara langsung ditemukan indikator yang menyatakan bahwa lingkungan kerja masih belum dalam kategori baik dilihat dari penataan ruangan kerja yang sebagian sempit sehingga pegawai merasa tidak nyaman saat bekerja.

Bahwa melalui kegiatan observasi Distrik Navigasi Kelas I Palembang jumlah 127 orang pegawai. fenomena yang dilakukan oleh peneliti memiliki daya tarik tersendiri dengan melakukan penelitian yang berjudul

“FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Laut Distrik Navigasi Kelas I Palembang”.

Pengertian Prestasi Kerja

Sutrisno (2019:150) prestasi kerja merupakan hasil dari upaya individu ditentukan oleh karakteristik pribadi, keterampilanjuga persepsi peran mereka di tempat kerja. Prestasi seseorang juga dievaluasi berdasarkan keterampilan pegawai, karakteristik pada sikap dari karyawan, sebagai kesesuaian peran dengan tugas jabatan yang dimiliki.

Dengan berbagai faktor penting dalam evaluasi kinerja. Unsur ini membantu instansi/perusahaan mengevaluasi prestasi prestasi kerja semua pegawai. Menurut Hasibuan (dalam Hartatik, 2019:130) unsur-unsur dasar penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

a) Kesetiaan

Mengevaluasi loyalitas kesetiaan pegawai pada pekerjaan, posisi dan, organisasi. Loyalitas tersebut tercermin dari kemauan pegawai dengan melindungi dan membela organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

b) Prestasi

Penilai mengevaluasi kualitas dan kuantitas pegawai hasil kerja yang dicapai pada karyawan berdasarkan pada pegawai.

Indikator Prestasi Kerja

Sutrisno (2016:152) beberapa 6 indikator prestasi kerja yang di antaranya sebagai berikut:

a) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan serta tingkat pengendaliannya.

b) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan juga berhubungan pada tugas pekerjaan mempunyai pengaruh langsung dengan kuantitas dan kualitas hasil kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai tidak dapat dicapai dengan sendirinya, hanya dicapai pada proses kerja juga kondisi kerja. Prestasi kerja pegawai penting untuk kelangsungan hidup organisasi memastikan efisiensi kerja pegawai dapat dilihat sebagai pemicu beberapa faktor. Menurut Mangkunegara (2017:13) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan/ability pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Berarti bahwa pegawai dengan IQ lebih tinggi (110-120) yang cukup terlatih untuk pekerjaan itu mengetahui pekerjaan sehari-hari, memiliki waktu yang lebih mudah untuk melakukan seperti yang diharapkan. Karena, pegawai harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi adalah sikap pegawai Ketika menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah prasyarat bagi pegawai yang memiliki motivasi diri, bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor- faktor Desain Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi desain pekerjaan, diantaranya adalah :

1. Individu.

Individu atau pegawai suatu organisasi berbeda pada sikap, karakter, sifat, kepercayaan, persepsi, social budaya dan norma yang berlaku. Karena peran individua tau pegawai dalam suatu perusahaan sangat penting, sumber daya manusia menjadi fokus manajemen perusahaan.

2. Teknologi yang digunakan.

Teknologi mempengaruhi perencanaan kerja. Sifat pekerjaan yang dilakukan, tata letak, dan teknik produksi keluaran sebagai hambatan oleh menghambat kelancaran pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

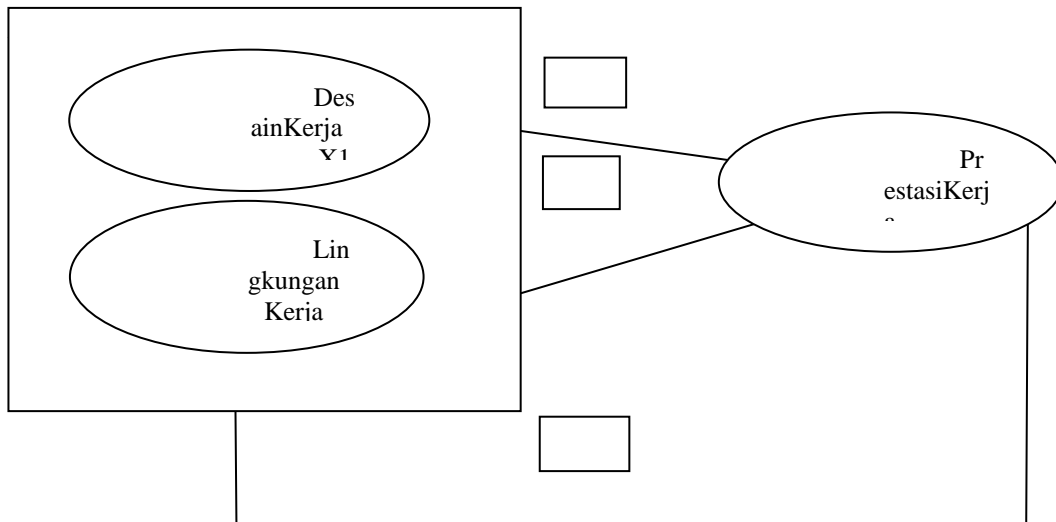
Berikut adalah beberapa temuan dari penelitian sebelumnya yang telah melakukan penelitian tentang etika kerja, lingkungan kerja dan kualitas kerja. Walaupun objek dan waktu yang digunakan berbeda sehingga menyebabkan banyak hal yang tidak sama, tetapi pembahasan pembicaraannya hampir sama.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Dan Tahun	Judul	Variable	Objek Penelitian	Hasil
1.	N Nuraini (2021)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai.	Pendidikan Pelatihan Displin sarana dan prasaana kompensasi	RSUD Massenrempul Kabupaten Enrekang	Terdapat positif signifikan terhadap Prestasi kerja.
2	Solihin (2019)	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemasaran pada PT Prima Ufuk Semesta (Studi Empiris pada Outlet Rekanan PT Prima Uft Semesta di Wilayah Jabodetabek)	Strategi Pelayanan Kemampuan Tenaga Penjualan Kinerja Pemasaran	Karyawan	Terdapat positif Signifikan terhadap prestasi Kerja.
3	Saleh Dan Sudarti (2017)	Analisis Desain Pekerjaan pada PT. CIPUTRA GRAHA DI SAMARINDA.	Analisis Jabatan Desain pekerjaan Konseptual Model desain pekerjaan tata Ruang Kantor Lingkungan Kerja Fisik Efektifitas Kerja	PT. Ciputra Graha di Samarinda	Terdapat positif signifikan terhadap nilai prestasi pegawai.
4	Rismansyah (2021)	Pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja fisik terhadap efektifitas kerja pegawai.		Kantor Biro Pemerintah dan Otonomi Daerah Setda Provinsi Sumatera selatan	Terdapat Positif signifikan tata ruang kantor terhadap efektifitas kerja pada kantor pemerintahan.

Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2022:87) kerangka berfikir sebagai model konseptual dengan teori berhubungan berbagai faktor telah diidentifikasi dengan masalah yang penting. Berdasarkan landasan teori, Adanya kerangka pikir dapat disajikan yaitu :



Sumber, dimodifikasi oleh penulis 2023

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Analisa Antara Variabel Sebagai Berikut:

a. Desain Kerja terhadap Prestasi Kerja

Desain Kerja peran penting dalam membentuk efisiensi kerja dan juga terkait dengan pendapatan kantor. jika Desain Kerja meningkat maka Prestasi Pegawai akan meningkat, jika Desain Kerja menurun maka Prestasi Kerja akan menurun. Handoko (2014:121)

b. Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Pegawai

Salah satu cara utama mempertahankan sebuah Instansi, jika Lingkungan Kerja membaik efisiensi Kerja meningkat, jika lingkungan Kerja memburuk, efisiensi Kerja menurun. Darmayanti (2018:28)

c. Desain Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pegawai akan puas Ketika hasil penilaian mereka menunjukkan bahwa Distrik Navigasi Kelas I Palembang yang berkualitas. Terutama untuk Desain Kerja dan Lingkungan Kerja.

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022:20) Hipotesis dari rumusan masalah penelitian dijelaskan, dimana rumusan masalah penelitian disajikan dengan kalimat tanya. dalam kaitannya dengan Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Pegawai. Sebagai kerangka berpikir bahwa teori di atas kemudian mengasumsikan dugaan awal atau hipotesis yaitu :

H1: Diduga Desain kerja (X1) pengaruh signifikan sebagian parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang

H2 :Diduga Lingkungan Kerja (X2) pengaruh signifikan sebagian parsial Terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang

H3 : Diduga Desain Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan pada Kualitas Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah Pendekatan Kuantitatif. Tujuan dengan menunjukkan posisi hubungan pada variabel bebas dan variabel terikat, serta mengukur kekuatan hubungannya. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Jln Belinyu No.9 Pelabuhan Boom Baru Palembang.

Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Laut Distrik Navigasi Kelas I Palembang sebanyak 126 pegawai. Dan Sampel pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah 126 Pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data penelitian yang digunakan merupakan data ini mengacu oleh informasi saat di peroleh langsung dengan peneliti berkaitan dengan variabel keterkaitan pada tujuan tertentu. Teknik pengumpulan data yaitu, kuesioner atau angket. Teknik analisis data adalah regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk mendeskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden yang digunakan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Karakteristik	Jenis Kelamin	Orang	Jumlah Persentas (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	100	79,3%
	Perempuan	26	20,7%
	Total	126	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin pegawai di Dinas Kementrian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan. Jenis kelamin laki-laki yang dilakukan responden data penelitian ini sebanyak 100 pegawai atau 79,3% dan responden perempuan sebanyak 26 pegawai atau 20,7%.

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi data responden berdasarkan usia bertujuan untuk mendeskripsikan identitas responden berdasarkan usia responden yang digunakan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Usia

Karakteristik	Usia	Orang	Jumlah Persentase (%)
	36-40 Tahun	21	16,6%
	41-45 Tahun	46	36,5%
	46-50 Tahun	32	25%
	51-60 Tahun	27	21,4%
	Total	126	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa terdapat 21 responden yang berusia 36-40 tahun yaitu 16,6%, responden yang berusia 41-45 tahun

sebanyak 46 responden atau 36,5%, responden yang berusia 46-50 tahun sebanyak 32 responden atau 25% , dan responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 27 responden atau 21,4%.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan terakhir bertujuan untuk mendeskripsikan identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir responden yang digunakan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan

Karakteristik	Pendidikan	Orang	Jumlah Persentase (%)
Pendidikan	SMA/K	-	-
	D1-D3	-	-
	S1	83	65,8%
	S2	43	34,2%
	S3	-	-
Total		126	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa terdapat 0 responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/K. responden yang memiliki latar belakang pendidikan D1-D3 sebanyak 0 responden atau, responden yang memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 83 responden atau 65,8%, sedangkan responden yang memiliki latar belakang pendidikan S2 sebanyak 43 responden atau 34,2%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang masa pendidikannya lebih banyak S1 dibandingkan lainnya.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi data responden berdasarkan masa kerja bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan masa kerja responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Masa Kerja

Karakteristik	Masa Kerja	Orang	Jumlah Persentase (%)
Masa Kerja	<1 Tahun	0	0
	1-5 Tahun	27	22%
	6-10 Tahun	32	25%
	>10 Tahun	67	53%
Total		126	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang sudah masa kerjanya < 1 tahun sebanyak 0 responden atau 0%, dan responden yang paling banyak yaitu masa kerjanya selama >10 tahun yaitu sebanyak 67 responden atau 53%.

A. Deskripsi Data Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

Tanggapan responden terkait variabel prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel prestasi Kerja

Indikator	TOTAL				
Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
<hr/>					

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pernyataan1	64	50,8	48	38,1	11	8,7	2	1,6	1	0,8	126	100
Pernyataan2	69	54,8	45	35,7	7	5,6	5	4,0	0	0	126	100
Pernyataan3	69	54,8	45	35,7	8	6,3	3	2,4	1	0,8	126	100
Pernyataan4	67	53,2	49	38,9	6	4,8	4	3,2	0	0	126	100
Pernyataan5	67	53,2	49	3,8	6	4,8	4	3,2	0	0	126	100
Pernyataan6	70	55,6	46	36,5	6	4,8	4	3,2	1	0,8	126	100
Pernyataan7	59	46,8	47	37,3	16	12,7	3	2,4	1	0,8	126	100
Pernyataan8	74	58,7	44	34,9	4	3,2	4	3,2	0	0	126	100
Rata-Rata	67,3	53,4	46,6	32,6	0,8	6,36	3	6,1	1	3,2	126	100

Berdasarkan tabel data diatas dapat dijelaskan tanggapan responden pada variabel Kualitas Kerja (Y) terdapat 8 butir pernyataan dan hasil dari jawaban responden beserta persentasenya, bahwa untuk jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju (SS) yaitu 74 responden (58,7%) dengan nilai rata-rata 67,3 (53,4%) sedangkan jawaban responden terendah adalah sangat tidak setuju (STS) yaitu responden 1(3,2%) dengan nilai rata-rata jawaban 1 (3,2%)

B. Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan responden terkait variabel lingkungan kerja, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Tanggapan Responden										TOTAL	
	SS		S		RG		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pernyataan1	63	50,0	48	38,1	10	7,9	4	3,2	1	0,8	126	100
Pernyataan2	55	43,7	47	37,3	19	15,1	3	2,4	2	1,6	126	100
Pernyataan3	60	47,6	44	34,9	18	14,3	3	2,4	1	0,8	126	100
Pernyataan4	55	43,7	50	39,7	18	14,3	2	1,6	1	0,8	126	100
Pernyataan5	52	41,3	53	42,1	14	11,1	6	4,8	1	0,8	126	100
Pernyataan6	59	46,8	50	39,7	13	10,3	3	2,4	1	0,8	126	100
Pernyataan7	63	50,0	46	36,5	15	11,9	2	1,6	0	0	126	100
Pernyataan8	63	50,0	43	34,1	15	11,9	3	2,4	2	1,6	126	100
Rata-Rata	58,7	46,6	47,6	37,8	15,2	12,1	3	2,6	1	0,7	126	100

Informasi tabel data diatas dapat dijelaskan tanggapan responden pada variabel Lingkungan Kerja (X2) terdapat 8 butir pernyataan dan hasil dari jawaban responden beserta persentasenya, bahwa untuk jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju (SS) yaitu 63 responden (50,0%) dengan nilai rata-rata 61 (48,8%) sedangkan jawaban responden terendah adalah sangat tidak setuju (STS) yaitu 1 responden (8%) dengan nilai rata-rata (0,7%).

C. Variabel Prestasi Kerja

Tanggapan responden terkait variabel prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel prestasi Kerja

Indikator	TOTAL
-----------	-------

Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pernyataan1	64	50,8	48	38,1	11	8,7	2	1,6	1	8	126	100
Pernyataan2	69	54,8	45	35,7	7	5,6	5	4,0	0	0	126	100
Pernyataan3	69	54,8	45	35,7	8	6,3	3	2,4	1	8	126	100
Pernyataan4	67	53,2	49	38,9	6	4,8	4	3,2	0	0	126	100
Pernyataan5	67	53,2	49	3,8	6	4,8	4	3,2	0	0	126	100
Pernyataan6	70	55,6	46	36,5	6	4,8	4	3,2	1	8	126	100
Pernyataan7	59	46,8	47	37,3	16	12,7	3	2,4	1	8	126	100
Pernyataan8	74	58,7	44	34,9	4	3,2	4	3,2	0	0	126	100
Rata-Rata	67,3	53,4	46,6	32,6	0,8	6,36	3	6,1	1	3,2	126	100

Berdasarkan tabel data diatas dapat dijelaskan tanggapan responden pada variabel Kualitas Kerja (Y) terdapat 8 butir pernyataan dan hasil dari jawaban responden beserta persentasenya, bahwa untuk jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju (SS) yaitu 74 responden (58,7%) dengan nilai rata-rata 67,3 (53,4%) sedangkan jawaban responden terendah adalah sangat tidak setuju (STS) yaitu responden 1(3,2%) dengan nilai rata-rata jawaban 1 (3,2%)

Hasil Uji Coba Instrument

Alat ukur uji coba instrument mempunyai dua sifat uji yaitu validitas dan reliabilitas dengan metode ini peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 21.

Hasil Uji Coba Validitas (X1)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui hasil signifikan dengan membandingkan hitung dengan r tabel dengan melihat r tabel pada $df = n - 2$. Untuk menguji validitas penulis menggunakan SPSS 21. Berikut ini adalah hasil yang telah diuji oleh penulis dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

A. Uji Validitas Desain Kerja (X1)

Hasil pengujian validitas untuk variabel Desain Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8 Uji Validitas Desain Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Kriteria	Keterangan
DesainKerja (X1)	Pernyataan1	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan3	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan4	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan5	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan6	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan7	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan8	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan9	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variable Desain Kerja dinyatakan valid dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

B. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Hasil pengujian validitas untuk variabel lingkungan kerja (X2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9 Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja(X2)	Pernyataan1	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan3	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan4	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan5	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan6	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan7	0,000<0,05	Valid
	Pernyataan8	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

C) Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengujian validitas untuk variabel kualitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10 Uji Validitas Prestasi Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Kriteria	Keterangan
PrestasiKerja(Y)	Pernyataan1	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan 2	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan3	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan4	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan5	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan6	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan7	0,000 < 0,05	Valid
	Pernyataan8	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari Prestasi Kerja dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan perhitungan statistic selanjutnya.

Hasil Uji CobaReliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk Mengetahui sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak sensitif terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Program SPSS 21 menyediakan alat untuk mengukur reliabilitas Menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha.Uji Reliabilitas dalam penelitian ini digunakan rumus alpha. Reliabilitas kurang dari 0,6, artinya tidak reliabel, sedangkan nilai

cronbach's alpha > 0,6, sehingga dapat disebut reliabel. Kemudian hasil Uji Reliabilitas untuk semua variabel menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Penerimaan Reliabilitas	Keterangan
X1 (Desain Kerja)	.861	0,6	Reliable
X2 (Lingkungan Kerja)	.895	0,6	Reliable
Y (Prestasi Kerja)	.923	0,6	Reliable

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Uji Reliabilitas Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari variabel Desain Kerja, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja dapat dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini uji Asumsi Klasik Terdiri dari Uji Normalitas Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah nilai residual pada bentuk regresi ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan metode Kolmogorov-Smirnov. bentuk regresi baik juga memiliki nilai residual pada berdistribusi normal, juga dapat dibuktikan normal jika nilai asymp.sig > 0,05.

Tabel 4.12 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

	Desain Kerja	Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja
N	113	113	113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.26	36.30
Std. Deviation	3.099	3.237	2.662
Most Extreme Differences	.103	.103	.119
Absolute	.100	.071	.082
Positive	-.103	-.103	-.119
Negative	.103	.103	.119
Test Statistic	.005 ^c	.005 ^c	.005 ^c
Asymp. Sig. (2-tailed)			

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel Desain Kerja sebesar ,005 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar ,005 dan variabel Prestasi Kerja sebesar ,005. Hal ini berarti bahwa nilai dan masing-masing variabel berdistribusi normal, dimana setiap variabel nilai Asymp. Sig.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan mengetahui dan menunjukkan pada bentuk regresi ini ditemukan pada indikasi korelasi dengan variabel independen (bebas). Pada regresi berganda, suatu model regresi harus bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$, bahwa model regresi ini juga dinyatakan terbebas oleh gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas Tolerance dan VIF

<i>Coefficients^a</i>		
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>		
1	<u>X1_Desain Kerja</u>	<u>.355</u> <u>2.820</u>
	X2_Lingkungan Kerja	.355 2.820

a. *Dependent Variable: Y Prestasi Kerja*

Sumber: Data diolah, 2023

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai Toleransi kedua variabel bernilai 0,355 lebih tinggi dari 0,10; bahwa dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada bentuk regresi dan variabel bebas

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dengan tujuan mengetahui apakah bentuk regresi ini terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas pada bentuk regresi penelitian ini digunakan bentuk Glejser. Bentuk regresi dengan baik juga terbebas pada gejala heteroskedastisitas, artinya jika varians dari residual harus konstan untuk semua variabel, karena melihat nilai $sig. > 0,05$.

Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

<i>Coefficients^a</i>		
Model	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
<i>(Constant)</i>		
1	<u>X1_Desain Kerja</u>	<u>2.578</u> <u>.011</u>
	X2_Lingkungan Kerja	5.632 .000
	X2_Lingkungan Kerja	1.290 .000

a. *Dependent Variable: abs_res*

Sumber: Data diolah, 2023

Pada tabel di atas, dilihat karena nilai korelasi pada variabel bebas juga nilai masing-masing nilai signifikansi (Sig. 2 tailed) sebesar .000 pada korelasi variabel Desain Kerja dan seesar .000 untuk korelasi variabel Lingkungan Kerja. Jika nilai signifikansi kedua (Sig 2 tailed) lebih besar dari 0,05; maka dapat disimpulkan maka tidak terjadi heteroskedastisitas (korelasi yang signifikan pada variabel bebas yang nilai residu absolutnya).

Teknik Analisis Data

Uji Linier Berganda

Pada penelitian tersebut dilakukan analisis regresi berganda juga digunakan dengan mengetahui keakuratan persamaan pada Desain kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kualitas kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Tabel 4.16 Analisis Regresi Berganda

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized		Standard		
		Coefficients		ized		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.244	1.646		2.578	.011
	DesainKerja	.393	.070	.430	5.632	.000
	Lingkungan Kerja	.466	.074	.480	6.290	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan table diatas dilihat nilai konstanta yang koefisien regresi dibentuk pada hubungsn linear berganda yaitu:

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

β1 = Desain Kerja

β2 = Lingkungan Kerja

e = Error

Pada persamaan regresi diatas, di simpulkan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 4.244 bahwa tanpa adanya variabel Desainkerja dan lingkungan kerja, tetapi Prestasi kerja nilai sebesar 4.244 satuan.
- b. Koefisien regresi denganvariabel PrestasiKerja sebesar 0,393 artinya jika Desain kerja meningkat sebesar 1 satuan bahwa variabel yang lain tetap,juga akan mengakibatkan kualitas kerja meningkat sebesar 0,393 dan sebaliknya.
- c. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,466 artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, karenavariabel lainnya tetap, juga akan menyebabkan kualitas kerja naik sebesar 0,466 satuan dan sebaliknya.

Uji Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien kolerasi bertujuan dengan mengetahui arah dan kuatnya tingkatan persamaan antar dua variabel atau lebih.

Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary			
Model	R	AdjustedRSquare	Std.Errorofthe Estimate
1.	.864 ^a	.742	2.511

a.Predictors:(Constant),X2_Lingkungan Kerja,X1 Desain Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Pada tabel diatas koefisien korelasi (R) mendapatkan nilai sebesar 0,862 berarti pada hubungan juga tingkat variabel bebas bahwa Desain kerja dan lingkungan kerja pada variabel terikat Prestasi kerja memiliki hubungan sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (Adj R²) pada dasarnya tujuan dengan mengukur seberapa jauh bentuk mampu menjelaskan variasi variable dependen (terikat).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	M	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.742	2.511

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Desain Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

pada tabel di atas, dilihat karena koefisien determinasi (RSquare) sebesar 746. Apabila menunjukkan pada persekongkolan dengan variabel regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. pada hal ini melihat nilai Tolerance pada Collinearity Statistics. Dengan nilai Toleransi >0,10; bahwa tidak teradi multikolinieritas pada model regresi juga variabel bebas.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial pada variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Desain Kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) pada Prestasi kerja (Y) pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang dengan parsial. Apabila melihat hasil perhitungan uji t penelitian ini, dilihat dengan tabel dibawah:

Tabel 4.19 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.244	1.646		2.578	.011
	Desain Kerja	.393	.070	.430	5.632	.000
	Lingkungan Kerja	.466	.074	.480	6.290	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Dengan tabel di atas, dapat dilihat sebagai berikut :

1. Variabel Desain Kerja mempunyai nilai Signifikansi 0,000 < 0,05. bahwa, dengan parsial Desain Kerja berpengaruh signifikan pada Prestasi Kerja Distrik Navigasi Kelas I Palembang.
2. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai Signifikansi 0,000 < 0,05. bahwa, dengan parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pada Prestasi Kerja Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Uji F (Simultan)

Uji F hitung dengan penelitian tersebut dilakukan untuk mengukur pengaruh secara simultan variabel Desain kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) pada Prestasi kerja (Y) pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung > F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai sig. < 0,05. Dengan hasil pengujian F terhitung bahwa penelitian tersebut, dilihat pada tabel dibawah ini:

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2279.564	2	1139.782	180.743	.000 ^a
	Residual	775.651	123	6.306		
	Total	3055.214	125			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Desain Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber data Di Olah SPSS, Tahun 2023

Pada tabel di atas, dilihat karena nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$; juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka pada simultan Desain Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pada Prestasi Kerja pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

a) Desain Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang

Dengan menunjukkan pada pengaruh antar Desain Kerja oleh prestasi kerja karyawan parsial dengan Variabel Desain Kerja mempunyai nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$. bahwa, pada parsial Desain Kerja berpengaruh signifikan pada Prestasi Kerja pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang, Desain kerja adalah menetapkan tugas kerja seseorang individu atau kelompok dengan organisasi. (Robins, 2019)

b) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang

Hasil tersebut menunjukkan pada pengaruh antar Lingkungan Kerja dengan prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan parsial Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$. Bahwa, pada parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dengan Prestasi Kerja Distrik Navigasi Kelas I Palembang, hal tersebut sejalan oleh peneliti terdahulu Lingkungan Kerja merupakan sesuatu berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri untuk menyelesaikan perintah. (Sedarmayanti, 2018)

c) Desain Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang

Apabila menunjukkan pada pengaruh antar Desain Kerja dan Lingkungan Kerja pada prestasi kerja karyawan berpengaruh secara simultan dengan nilai $0,000 < 0,05$; bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima., hal ini berarti bahwa apabila variabel Desain Kerja dan Lingkungan Kerja meningkatkan karena prestasi kerja karyawan akan mengalami kenaikan. Prestasi pegawai merupakan melalui dengan organisasi mengevaluasi untuk menilai prestasi kerja karyawan. (Handoko, 2019)

KESIMPULAN

Berikut ini simpulan berdasarkan hasil dan pembahasan :

Berdasarkan penelitian Desain Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang, maka bisa ditarik kesimpulan diantaranya:

1. Secara parsial Desain Kerja (X1) berdampak signifikan pada Prestasi Kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang, dengan mendapatkan nilai signifikansi sejumlah $0,00 < 0,05$.
2. Secara parsial Lingkungan Kerja (X2) berdampak signifikan pada Prestasi Kerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Palembang, dengan mendapatkan nilai signifikansi sejumlah $0,00 < 0,05$.
3. Secara simultan Desain Kerja dan Lingkungan Kerja berdampak pada Prestasi Kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang, dengan mendapatkan nilai sig. $0,00 < 0,05$.

SARAN

Dengan kesimpulan telah diuraikan, maka saran yang dapat penulis untuk dapat dijadikan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan mengenai orientasi Kantor sebagai faktor penting yang mempengaruhi Desain Kerja dan Lingkungan Kerja, bahwa perusahaan harus mendapatkan informasi, melaksanakan diskusi program. Mendapatkan informasi untuk dilaksanakan pada observasi dengan data-data pada perkembangan lingkungan sudah terjadi. Diskusi kerja dilaksanakan pada lingkup internal Kantor melakukan pada bagian organisasi memiliki satu pengertian secara jelas. Kondisi ditemukan pada solusi. Program persamaan dilaksanakan secara melihat untuk membandingkan. apakah cara ini masih relevan dilakukan untuk menghadapi suatu lingkungan di masa mendatang.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti pada variabel di luar variabel untuk mendapatkan hasil yang lebih bervariasi juga dengan mendapat menggambarkan hal apa saja dapat berpengaruh terhadap Faktor-Faktor dan diberikan untuk memperbesar lingkup penelitian pada Perusahaan.

REFERENSI

- Darmayanti, N & Wahyuni, D.U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(11).
- Dharma, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya).
- Lestari, D. (2016). Analisis Desain Pekerjaan Pada Pt. Ciputra Graha Mitra Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(1), 211-221.
- Handoko . (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Unit Transmisi Jawa Bagian Tengah Unit. *Manajemen Personalia Manusia* , 87.

- Kentjanadjaja, H. Universitas Indonesia. Program Pascasarjana. (2000). Strategi industri pewarnaan tekstik dalam menghadapi globalisasi Handoko Kentjanadjaja.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2014). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 17-26. Handoko. (2014). Analisis Desain Pekerjaan pada PT CIPUTRA .