



Pengaruh Komunikasi Organisasi, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Haya Fachira¹, Ezzah Nahrishah^{2*}, Arasy Ayu Setiamy³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan

Jalan Imam Bonjol No.35 Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ^{2*}ezzahnahrishah@gmail.com, ³arasy.setiamy01@gmail.com

(*:corresponding Author)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja dan etika kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis asosiatif. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan total 175 responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ialah uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa komunikasi organisasi mempengaruhi secara signifikan prestasi kerja karyawan, variabel karakteristik individu mempengaruhi secara signifikan prestasi kerja karyawan, variabel kemampuan kerja mempengaruhi secara signifikan prestasi kerja karyawan, dan variabel etika kerja mempengaruhi secara signifikan prestasi kerja karyawan serta variabel komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja dan etika kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

Kata Kunci: Komunikasi Kerja, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja, Etika Kerja, Prestasi Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational communication, individual characteristics, work ability and work ethic on employee performance at PT. Nusantara Plantation IV. The type of research used in this study is an associative type. The sample used is the employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan with a total of 175 respondents. In this study researchers used primary data sources. The data collection technique in this study was a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression test. Based on the results of the study it was found that organizational communication significantly influences employee performance, individual characteristics variables significantly influence employee performance, work ability variables significantly affect employee performance, and work ethic variables significantly influence employee performance as well as organizational communication variables. Individual characteristics, work abilities and work ethics of employees at PT. Perkebunan Nusantara IV jointly has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, thus the proposed hypothesis is proven.

Keywords: Organizational Communication, Individual Characteristics, Work Ability, Work Ethics, Work Performance

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis dan penentu utama dalam keberlangsungan serta daya saing suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya, terutama SDM yang memiliki kompetensi, etos kerja, serta prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM menjadi perhatian utama setiap organisasi. Menurut [1] Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang memiliki kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Terdapat tiga dimensi utama kinerja individu yaitu Kinerja tugas (*Task Performance*), Perilaku Kewargaan organisasi (*Citizenship Behavior*), serta perilaku kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*). Sedangkan prestasi kerja menurut [2] adalah hasil kerja seorang karyawan meliputi hasil yang dicapai sekaligus bagaimana perilaku kerja karyawan tersebut dalam mendukung tujuan organisasi. Prestasi kerja dinilai tidak hanya berdasarkan output semata, tetapi juga melalui perilaku kerja yang dilakukan secara konsisten sesuai standar kerja yang telah disepakati antara karyawan dan manajemen Komunikasi merupakan elemen fundamental dalam organisasi karena menjadi sarana utama dalam penyampaian informasi, koordinasi kerja serta pengambilan keputusan. Iklim keberagaman dan inklusi dalam organisasi mempengaruhi efektivitas komunikasi internal yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja [3]. [4] menjelaskan bahwa komunikasi merupakan fungsi penting



dalam menjalankan aktivitas SDM seperti menyampaikan tujuan dan standar kerja, memberikan instruksi serta arahan, melakukan *performace appraisals*, memberikan *feedback* dan *coaching* serta membangun *employee engagement*. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut [5] komunikasi yang efektif memungkinkan informasi kerja tersampaikan dengan baik sehingga mempengaruhi perilaku kerja dan produktivitas karyawan. Temuan ini diperkuat oleh [6] yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan dan pengembangan karier. Tanpa komunikasi yang efektif, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya karena instruksi, koordinasi, dan pengawasan tidak dapat berjalan secara optimal. Selain komunikasi organisasi, karakteristik individu juga berperan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang turut menentukan prestasi kerja adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja mencerminkan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas secara efektif yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan interpersonal. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kemampuan kerja merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas individu untuk menerapkan kompetensi tersebut dalam menyelesaikan tugas organisasi secara efektif. [7] menjelaskan bahwa melalui praktik HRM fundamental seperti pelatihan dan pengembangan, organisasi dapat meningkatkan keterampilan (*skills*) dan kemampuan karyawan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis. Pelatihan memberdayakan karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan, sementara pengembangan SDM mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih kompleks di masa depan. Dengan demikian, kemampuan kerja yang baik merupakan hasil sinergi antara investasi organisasi dalam pelatihan serta upaya individu dalam pengembangan diri, yang secara langsung berkontribusi pada prestasi kerja karyawan.

Etika kerja berperan dalam membentuk perilaku disiplin, tanggungjawab, serta orientasi kerja yang tinggi. Selain itu, kombinasi komunikasi kerja yang efektif dengan etika kerja yang kuat akan memperkuat pengaruh keduanya terhadap prestasi kerja [8]. Menurut [4], etika kerja mencakup prinsip perilaku yang menentukan apa yang dianggap benar atau salah dalam konteks organisasi, khususnya dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Etika kerja mencakup pemberian perlakuan adil terhadap karyawan, penegakan kebijakan yang konsisten dan transparan, serta pembuatan keputusan yang memperhatikan nilai moral dan hukum. Dessler menekankan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja etis melalui kebijakan yang jelas, pelatihan, dan sistem pelaporan yang efektif lingkungan kerja yang etis dapat meningkatkan motivasi, rasa keadilan, serta kepercayaan karyawan dan pada gilirannya berkontribusi positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan menurut [9], etika kerja mencakup prinsip tindakan yang benar di tempat kerja serta membimbing individu dan organisasi dalam menghadapi tantangan etis sehari-hari di lingkungan kerja. Etika kerja juga dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk bersikap jujur, menghormati sesama, bertindak adil, serta memenuhi standar profesional yang tinggi. Sedangkan dimensinya kejujuran dan integritas, keadilan dan moral, penghormatan, kepatuhan, dan tanggung jawab sosial.

Penelitian [10] membuktikan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan serta berinteraksi dengan komunikasi dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Penelitian [5]. menunjukkan bahwa komunikasi, etika kerja, kualitas kehidupan kerja, dan perilaku organisasi ekstra (OCB) secara signifikan memengaruhi prestasi kerja karyawan. Komunikasi yang efektif membantu memfasilitasi pemahaman tujuan, mengurangi kesalahan informasi, serta memperkuat hubungan antar karyawan. Etika kerja berperan dalam mendorong disiplin, komitmen, dan tanggung jawab individu terhadap tugas. Meskipun kualitas kehidupan kerja tidak menjadi variabel utama dalam penelitian ini, temuan jurnal tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik juga turut meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian, hasil tersebut mendukung pemikiran bahwa komunikasi organisasi dan etika kerja merupakan faktor penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan, dan hal ini selaras dengan kerangka penelitian yang diusulkan.

Menurut [1], karakteristik individu mencakup atribut psikologis dan perilaku unik yang membedakan satu individu dengan individu lainnya di tempat kerja. Beberapa komponen utama karakteristik individu adalah kemampuan (kognitif dan fisik), kepribadian, sikap dan nilai, persepsi, serta motivasi. Karakteristik individu menentukan bagaimana seseorang memahami informasi, berkomunikasi, mengatasi tantangan, dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam konteks organisasi, karakteristik individu yang kuat akan mendukung kemampuan kerja yang optimal serta perilaku etis, sehingga berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian [11] menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa perilaku dan sikap individu merupakan faktor penting dalam pencapaian prestasi kerja. Hal ini juga diperkuat oleh [12] yang menyatakan bahwa karakteristik individu dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena permasalahan prestasi kerja masih ditemukan di berbagai organisasi, termasuk di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Berdasarkan laporan tahunan perusahaan, masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai target kerja secara optimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang perlu dianalisis lebih lanjut, khususnya yang berkaitan dengan komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja, dan etika kerja. Permasalahan komunikasi yang kurang efektif, kecenderungan bekerja secara individual, serta perbedaan karakteristik antarpegawai berpotensi menimbulkan miskomunikasi dan menurunkan



efektivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja, dan etika kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan prestasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Lokasi penelitian ini di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamat Jl. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi yang dipakai yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 310 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel acak (*random sampling*), yaitu dimana tiap responden mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai responden. Pengambilan sampel dengan sampel sensus sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 175 responden. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang di gunakan dengan menggunakan angket (*questioner*) dikalangan karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan, penelitian terdahulu, data yang diperoleh dari internet, dan data-data yang diperoleh dari perusahaan secara online melalui Whatsapp. Pada penelitian ini digunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian yang dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Uji Asumsi Klasik**
1. Uji Normalitas

Tabel 1. Tabel Normalitas

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,1030275
	Std. Deviation	2,93796173
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,084
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,055 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel kolmogorov-smirnof dengan melihat bilangan pada kolom signifikan (sig) yaitu 0,095 dan 0,055 lebih besar dari 0,05 ($0,095$ dan $0,055 > 0,005$), maka dapat diartikan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Berikut adalah hasil Uji multikolinearitas dari variabel penelitian :



Tabel 2 Tabel Uji multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi Organisasi	.577	1.732
	Karakteristik Individu	.408	2.453
	Kemampuan Kerja	.366	2.734
	Etika Kerja	.324	2.523

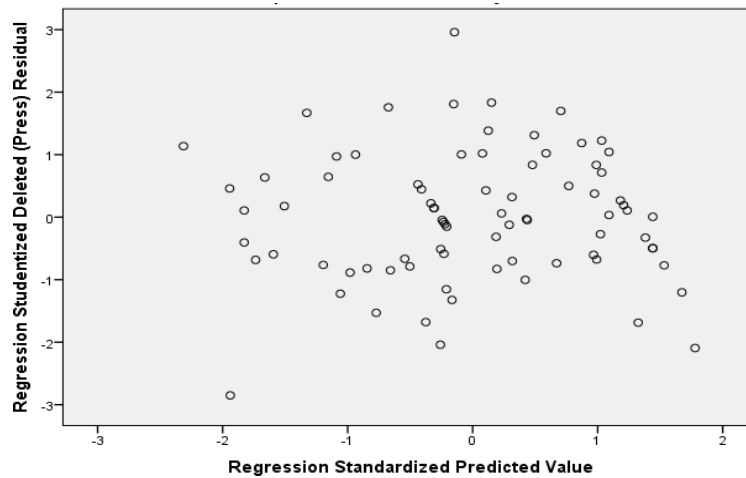
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dapat dilihat bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki nilai tolerance sebesar $0.577 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.732 < 10$. Variabel Karakteristik Individu memiliki nilai tolerance sebesar $0.408 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.453 < 5$. Variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.366 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.734 < 10$. Variabel etika kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.324 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.523 < 10$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwatidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Scatterplot
 Dependent Variable : Prestasi Kerja



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

B. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize dCoefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.129	2.466		-6.135	.000
	Komunikasi Org	.685	.059	.556	11.536	.000
	Karakteristik ind	.151	.073	.119	2.081	.041
	Kemampuan Kerja	.449	.070	.390	6.448	.000
	Etika Kerja	.768	.108	.567	4,471	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja



Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui persamaan regresi linear sederhanayang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -15.129 + 0,685 X_1 + 0,151 X_2 + 0,449 X_3 + 0,768 X_4 + e$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

- Konstanta sebesar -15,129 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja dan etika kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari prestasi kerja adalah sebesar -15,129.
- Nilai koefisien regresi komunikasi organisasi sebesar 0,685 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel komunikasi organisasi meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,685 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
- Nilai koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,151 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel karakteristik individu meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,151 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
- Nilai koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,449 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kemampuan kerja meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,449 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
- Nilai koefisien regresi etika kerja sebesar 0,768 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel etika kerja meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,768 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.129	2.466		-6.135	.000
	Komunikasi Oranisasi	.685	.059	.556	11.536	.000
	Karakteristik Individu	.151	.073	.119	2.081	.041
	Kemampuan Kerja	.449	.070	.390	6.448	.000
	Etika Kerja	.592	.120	.459	4,954	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

2. Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y).

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2726.595	4	908.865	223.283	.000 ^b
	Residual	309.355	167	4.070		
	Total	3035.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Budaya Oranisasi, Disilin Kerja

$$F_{\text{tabel}} = 171 - 4 = 167$$

$$F_{\text{hitung}} = 223.283 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.12$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 223.283 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ (223.283



> 3.12) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

D. Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai *R-square* dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai *R-square* semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 a	.898	.894	2.0175 4
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja, Etika Kerja				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.898 \times 100\% \\ = 89.8\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *R square* sebesar 0.898 yang berarti 89.8% dan hal ini menyatakan bahwa variabel Komunikasi Organisasi, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Etika Kerja sebesar 89.8% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 89.8\% = 10.2\%$. hal ini menunjukkan 10.2% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap prestasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi organisasi adalah 11,536 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan komunikasi organisasi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi organisasi yang kondusif maka prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan akan semakin meningkat dimana pegawai memiliki serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu antara pegawai dalam melakukan pekerjaan serta memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sehingga pegawai akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian maka prestasi kerja akan semakin meningkat. Hal ini diperkuat oleh penelitian [5] mengenai komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya semakin baik komunikasi antar karyawan dan antara manajemen dengan karyawan, maka semakin tinggi prestasi yang dicapai.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik individu adalah 2.081 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin sebesar $0.041 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [13] yang juga membahas mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian [14] yang membahas mengenai pengaruh perilaku individu dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, menyebutkan bahwa perilaku individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai



t_{hitung} untuk variabel kemampuan kerja adalah 6.448 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kemampuan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan [15] yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil nilai koefisien regresi variabel Etika Kerja sebesar 0,768 artinya adalah bahwa setiap peningkatan Etika Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkat prestasi sebesar 0,768 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Adapun skor tertinggi dari variabel etika kerja Saya selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan jadi kesimpulannya adalah setiap karyawan akan bekerja keras sesuai dengan kemampuannya dan akan bertanggung jawab untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan uji t di peroleh t_{hitung} (3,072) > t_{tabel} (2,030) dan sig. (0,000) < 0,05, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. artinya hipotesis yang mengatakan ada pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil temuan penelitian ini relevan dengan [16] melalui penelitiannya menemukan etika kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Organisasi, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Komunikasi Organisasi, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 223.283 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($223.283 > 3.12$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Etika Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan dalam bab sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [17] yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertahanan Kabupaten Majene” menjelaskan bahwa kompetensi, iklim organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasikerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji penelitiannya yaitu dengan nilai F_{hitung} sebesar 30,120 > F_{tabel} sebesar 2,71 dan nilai sig 0,000 < 0,05.

4. PENGUJIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi, maka manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV perlu menjadikan penguatan komunikasi sebagai prioritas strategis perusahaan. Implementasi dapat dilakukan dengan membangun sistem komunikasi yang terbuka, transparan, dan dua arah antara pimpinan dan karyawan. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap kebijakan, target kerja, serta perubahan prosedur disampaikan secara jelas dan tepat waktu. Selain itu, forum koordinasi rutin, evaluasi berkala, serta budaya penyampaian umpan balik perlu dikembangkan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Dengan komunikasi yang efektif, kesalahpahaman dapat diminimalisir dan sinergi kerja antarpegawai dapat ditingkatkan sehingga berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja.

Selanjutnya, karena karakteristik individu terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, perusahaan perlu mengintegrasikan aspek kepribadian, sikap, dan perilaku dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Implementasi dapat dimulai proses rekrutmen dan seleksi yang tidak hanya menilai kemampuan teknis, tetapi juga karakter, integritas dan kedisiplinan calon karyawan. Selain itu, penempatan kerja harus disesuaikan dengan potensi dan karakteristik individu agar setiap karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kompetensinya. Perusahaan juga perlu mengadakan program pembinaan mental dan pengembangan soft skill guna membentuk sikap profesional, tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi. Kemampuan kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja menuntut perusahaan secara konsisten meningkatkan kompetensi karyawan. Implementasi dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, baik dalam bentuk pelatihan teknis sesuai bidang pekerjaan maupun pelatihan manajerial dan pengembangan diri. Evaluasi kompetensi secara berkala juga perlu dilakukan untuk mengidentifikasi kesenjangan kemampuan yang perlu ditingkatkan. Dengan peningkatan kemampuan kerja, karyawan akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, sehingga produktivitas dan kualitas kerja meningkat.



Di sisi lain, etika kerja juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perlu diperkuat melalui penanaman budaya kerja yang berorientasi pada integritas, kerja keras, dan tanggung jawab. Implementasi dapat dilakukan melalui keteladanan pimpinan sebagai role model dalam bersikap dan bekerja, penegakan disiplin yang konsisten, serta penerapan sistem penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan etika kerja tinggi. Budaya apresiasi terhadap kinerja yang baik akan mendorong motivasi kerja, sementara peegakan aturan yang tegas akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional. Secara simultan, karena seluruh variabel terbukti bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, maka perusahaan perlu mengintegrasikan komunikasi organisasi, pengembangan karakteristik individu, peningkatan kemampuan kerja dan penguatan etika dalam satu kebijakan manajemen sumber daya manusia yang terpadu. Implementasi yang dilakukan secara parsial tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh faktor tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu menyusun strategi pengelolaan SDM yang komprehensif, berkelanjutan dan selaras dengan visi serta misi organisasi. Dengan pendekatan yang sistematis dan konsisten, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial dalam meningkatkan prestasi kinerja karyawan secara berkelanjutan dan selaras dengan visi serta misi organisasi. Dengan pendekatan yang sistematis dan konsisten, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja dan etika kerja memilikipengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV. Secara parsial, komunikasi organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan, maka semakin meningkat pula prestasi kerja yang dihasilkan. Komunikasi yang kondusif membantu karyawan memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan organisasi sehingga mendorong semangat dan produktivitas kerja. Karakteristik individu juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti sikap, kepribadian, disiplin dan tanggungjawab memiliki peranan penting dalam menentukan tinggi rendahnya pencapaian kerja karyawan. Karyawan dengan karakteristik individu yang baik cenderung mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Kemampuan kerja turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan teknis dan pengetahuan yang memadai akan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan kemampuan kerja yang baik, kesalahan dalam pekerjaan yang diminimalisir dan target kerja dapat dicapai secara maksimal. Selain itu, etika kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Etika kerja yang tercermin dalam sikap kerja keras, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Semakin tinggi etika kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja yang dicapai. Secara simultan, komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja, dan etika kerja terbukti bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal yang saling mendukung. Dengan demikian, semakin baik pengelolaan keempat variabel tersebut, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan yang dapat dicapai dalam organisasi.

REFERENCES

- [1] Robbins, S. P. and T. A. Judge, *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson, 2022.
- [2] M. Armstrong and S. Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (16th ed.)*. Kogan Page, 2023.
- [3] M. T. Tessema *et al.*, "Diversity , Equity , and Inclusion : History , Climate , Benefits , Challenges , and Creative Strategies," pp. 780–794, 2023, doi: 10.4236/jhrss.2023.114044.
- [4] G. Dessler, *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson, 2020.
- [5] F. Yuri, "Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi) EMPLOYEE PERFORMANCE IN TERMS OF COMMUNICATION , WORK ETHIC , QUALITY OF WORK LIFE , AND ORGANIZATIONAL," vol. 15, no. 01, pp. 514–530, 2026.
- [6] O. D. Handayani and Y. R. Putri, "Analisis Aliran Komunikasi dalam Mendukung Kinerja Pegawai : Studi Kasus Pada Organisasi Non-Profit," vol. 6, no. 2, pp. 754–765, 2025.
- [7] A. Wilkinson, N. Bacon, S. Snell, and D. Lepak, *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. SAGE,



- 2019.
- [8] M. Effendi, D. Rimbano, and I. Idayati, "Work Communication and Work Ethics on Employee Performance and Job Satisfaction," vol. 3, no. 2, pp. 513–538, 2023.
- [9] Falcone, P. and J. Behrens, *Workplace Ethics: How to Develop and Implement Ethical Workplace*. Routledge, 2022.
- [10] R. D. Putri, S. Y. Defitri, H. I. Putri, and R. Audri, "SOSIALISASI PENGUATAN NILAI DAN ETIKA KERJA PADA KARYAWAN DJAROS SOLOK MELALUI PENDEKATAN BELIEF DAN BOUNDARY SYSTEM," vol. 4, no. 7, pp. 39–44, 2025.
- [11] T. Zacharias, "Dimensions of Individual , Occupational , Characteristics on the Performance Organizational," vol. 08, no. 01, 2024.
- [12] M. A. Sofianti and R. M. M. Wispandono, "Jurnal Kajian Ilmu Manajemen The Effect of Individual Characteristics and Communication on the Commissariat of University of Trunojoyo Madura with Organizational Pandemic," vol. 2, no. 1, pp. 26–35, 2022.
- [13] R. M. Moses, E. S. Astuti, and M. S. Hakam, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban)," *J. Adm. Bisnis SI Univ. Brawijaya*, vol. 12, no. 1, p. 82997, 2014.
- [14] Arsaman dan Sugiyanto, "PENGARUH PERILAKU INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ADMINISTRASI MEDIKA JAKARTA Arsaman 1 , Sugiyanto 2 Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pamulang," *Pros. Semin. Nas. HUMANIS 2019*, pp. 1–8, 2019.
- [15] A. hani Rahmawati, D. Hamid, and H. nayati Utami, "Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan," vol. 6, no. 2, pp. 1–9, 2013.
- [16] M. I. Indrawan, "Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan," *J. Abdi Ilmu*, vol. 10, no. 2, pp. 1851–1858, 2017.
- [17] B. Baharuddin, A. Firman, and B. Badaruddin, "Pengaruh kompetensi, iklim organisasi dan karakteristik individu terhadap Prestasi kerja pegawai," *Nobel Manag. Rev.*, vol. 2, no. 2, pp. 181–193, 2021, doi: 10.37476/nmar.v2i2.1860.