

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**AISYAH ROMAITO GULTOM**  
**NPM. 1505160001**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Mei 2019, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

**MEMUTUSKAN**

Nama : **KISYAH ROMAHTO GULTOM**  
N P M : **1505160001**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**  
Dinyatakan : **3 (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

**TIM PENGUJI**

Penguji I

**Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.,**

Penguji II

**SALMAN FABISI, S.Psi., M.M**

**Pembimbing**

**MUHAMMAD ARIF SE., MM.**

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

**H. JANURI, SE., MM., M.Si**

**Sekretaris**

**ADE GUNAWAN, SE., M.Si**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : AISYAH ROMAITO GULTOM

N.P.M : 1505160001

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO)  
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIEF, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si

H. JANURI, SE, M.M., M.Si



**SURAT PERNYATAAN**  
**PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : AISYAH ROMAH TO GUTOM  
NPM : 1502160001  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/HESP)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeuarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 17- Januari 2019  
Pembuat Pernyataan



Aisyah Romah to Gutom

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : AISYAH ROMAITO GULTOM  
 N.P.M : 1505160001  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV  
 (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
26-2-2019	Pengantar Kuisvona		
5-3-2019	lanjut BAB I - BAB II		
8-3-2019	berbaca dan diskusi		
13-3-2019	lampiran perbaiki		
19-03-2019	Baca dan diskusikan lagi		

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIF, SE, MM

Medan, Maret 2019  
 Diketahui /Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

## ABSTRAK

**Aisyah Romaito Gultom. NPM. 1505160001. Pengaruh Kopetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, 2019, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Kinerja karyawan sangat di butuhkan oleh setiap perusahaan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Periode.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pengamatan dilakukan selama beberapa bulan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f), serta Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (*Statistic Paciage For In Special Science*) Versi 16.00 for Windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kopetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Pengaruh Perputaran Kopetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Nilai Koefisien Determinasi 34,1%.

***Kata Kunci: kopetensi, limkgugan kerja, kinerja karyawan.***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam pencapaian gelar Strata ( S1 ) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya dari alam kegelapan menuju alam yang terang menderang, dari zaman kebodohan ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Adapun judul dalam penulisan skripsi ini adalah “ **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 4 Medan**”

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua Tercinta yaitu, ayahanda dan ibunda yang telah menyayangi, memberikan motivasi, serta memberikan doa dan semangat kepada penulis sehingga bisa membuat proposal ini dengan baik, dan cinta kasih yang tulus serta semua hal yang berkaitan kepada penulis selama ini dan tidak dapat terbayangkan sampai akhir hayat penulis.
2. Bapak **Dr. Agussani, M.AP** sebagai rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

3. Bapak **H. Januri, SE., MM., M.Si** sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak **Ade Gunawan, SE., M.Si** sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si.**, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak **Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si.**, selaku Ketua Prodi Studi Manajem Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Dr. Jufrizen, SE., M.Si.**, selaku Sekretaris Program Studi Manajem Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Muhammad Arif, SE., M.M.**, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh staf Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang selama ini telah banyak berjasa memeberikan ilmu kepada penulis, terutama dalam menuntut ilmu dalam perkuliahan.
10. Seluruh Staf Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara salam satunya bagian Administrasi atau Biro Fakultas Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam berbagai urusan selama penulis menjalankan perkuliahan.
11. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu karyawan di PT. Perkebunan Nusantara 4 Medan yang telah memberikan izin untuk penulis melakukan riset di perusahaan.



12. Terima kasih buat Kakak Tersayang Sarah Yani Gultom, adik tersayang, Siti Rahma Sofa Gultom, Tondi Aulia Rahman Gultom, Rahmat Syahputra Gultom yang telah menyayangi, memberikan dukungan, serta memberikan doa dan semangat kepada penulis.
13. Terimakasih kepada sahabatku Veby Selvian, Rizkia Roza Fitri, Utara Parwati, Putriani yang memberkan semangat, arahan dan motifasi penulis selama ini, serta seluruh teman-teman.
14. Dan terimakasih buat seluruh pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, yang banyak membantu dalam melancarkan pembuatan skripsi ini.

Akhirnya pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih semoga Allah SWT memberikan balasan atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu dan kemampuan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan – rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian.

*Amin Yaa Rabbal alamin*

Medan, Desember 2018  
Penulis

**Aisyah Romaito Gultom**  
NPM. 150515001

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
<b>A. URIAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
1. Kinerja Karyawan .....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	8
b. Indikator Kinerja Karyawan .....	9
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
d. Efek Kinerja Karyawan.....	13
2. Kopetensi.....	13
a. Pengertian Kopetensi .....	13
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kopetensi .....	15
c. Karakteristik Kopetensi .....	16
d. Indikator Kopetensi.....	18

e. Manfaat Kopetensi .....	20
3. Lingkungan Kerja .....	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	20
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	26
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	28
d. Manfaat Lingkungan kerja.....	29
<b>B. Kerangka Konseptual .....</b>	<b>30</b>
<b>C. Hipotesis.....</b>	<b>35</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	37
B. Defenisis Oprasional .....	37
C. Lokasi Penelitian.....	39
D. Populasi dan Sampel .....	40
E. Metode Pengumpulan Data .....	41
F. Analisis dan Teknik Analisis .....	42
G. Teknik Analisis Data.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
<b>A. HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>51</b>
1. Deskripsi Data.....	53
a. Karakteristik Responden.....	52
b. Analisis Variabel Penelitian .....	53
2. Analisis Data.....	59
a. Analisis Regresi Linier Berganda .....	59
3. Uji Asumsi Klasik.....	60
a. Uji Normalitas.....	60
b. Uji <i>Kolmogrov Smirnov</i> (K-S) .....	61
c. Uji Multikolinieritas.....	62

d. Uji Heterokdasitas.....	63
e. Uji Autokorelasi.....	64
4. Uji Hipotesis .....	65
1) Uji Secara Iersial (Uji t).....	65
a. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan.....	66
b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .....	67
2) Secara Simultan (uji f) .....	69
3) Koefesien determinasi (R-Square).....	70
<b>B. PEMBAHASAN.....</b>	<b>70</b>
1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.....	71
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .....	72
3. Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.....	73
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	 <b>74</b>
<b>A. KESIMPULAN .....</b>	<b>74</b>
<b>B. SARAN.....</b>	<b>75</b>

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	40
Tabel 4.1 skala Rikert .....	51
Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan usia .....	52
Tabel 4.3 Distribusi responden berdasarkan pendidikan .....	52
Tabel 4.4 Skor angket Kompetensi.....	53
Tabel 4.5 Skor angket Lingkungan Kerja.....	55
Tabel 4.6 Skor Angket Lingkungan kerja.....	57
Tabel 4.7 Regresi Linier Berganda .....	59
Tabel 4.8 kolmogrov smirnov.....	61
Tabel 4.9 Uji multikolinieritas .....	62
Tabel 4.10 uji autokorelasi.....	74
Tabel 4.11 kolmogrov smirnov.....	66
Tabel 4.12 Uji parsial.....	69
Tabel 4.13 uji simultan .....	70

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Masalah Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan Juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Agar sumber daya dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kmerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Kasmir (2016, hal,182) kinerja adalah hasil kerja dan periiaku kerja yang telah dicapai

dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Kasmir (2016, hal,189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja dan menurut Amstrong dan Barong dalam Wibowo (2013, hal,84) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2014, hal,271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Dengan adanya kompetensi ini, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan.

Kompetensi karyawan sangat mendukung perusahaan agar menghasilkan hasil produksi yang diinginkan, karena jika kompetensi karyawan baik maka hasil produksi juga baik, Menurut Wibowo (2014, hal,271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Secara terminologi kompetensi merupakan

atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang biasa disingkat (PTPN 4) yang beralamat di Jalan Letjen Suprpto No.2 Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara IV merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak dalam bidang budidaya tanaman-tanaman dan tanaman semusim, pengolahan hasil perkebunan, serta penjualan dan pemasaran hasil produk yang meliputi CPO, Karet Spesified Teknis, teh hitam serta gula Kristal putih.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan penulis pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Medan terdapat beberapa fenomena mengenai kinerja karyawan, karena masih adanya karyawan yang kurang memiliki sifat tanggung terhadap tugasnya yang ditunjukkan dari proses pengauditan laporan yang belum terselesaikan tepat pada waktunya karena dalam proses pengauditan laporan karyawan dituntut untuk menyelesaikan laporan sesuai dengan yang ditentukan oleh General Manajer. Akan tetapi, masih ada karyawan yang belum mengumpulkan laporan dari seluruh laporan yang diminta oleh General Manejer sesuai dengan waktu yang ditentukan.



Beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi yang ada pada karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Medan memang sudah sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Namun masih ada karyawan yang bekerja kurang sesuai dengan kemampuannya, karena karyawan bekerja tidak melalui pelatihan melainkan hanya belajar dari sedikit pengalaman dan sedikit pengetahuan terhadap pekerjaan tersebut serta adanya karyawan yang kurang terampil dalam melakukan penginputan laporan sehingga melakukan kesalahan. Semakin berkembangnya teknologi kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Medan akan menerapkan sistem baru yang menuntut karyawan agar terampil lagi dalam menggunakan alat seperti komputer.

Selanjutnya yang diamati penulis adalah lingkungan kerja pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang tidak kondusif. Lingkungan yang tidak kondusif membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, seperti di beberapa ruang kerja karyawan serta pada pintu belakang yang menjadi tempat keluar masuk karyawan menuju keruangan rapat yang pencahayaannya kurang. Pencahayaan yang baik dalam ruang kerja akan memberikan keuntungan sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan oleh para karyawan terutama para karyawan tua. Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat menjadi masalah esar dalam dunia kerja. Selain itu, hubungan antar sesama karyawan dalam menjalankan pekerjaannya juga dibutuhkan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, karena dapat dilihat disetiap bagian ruang kerja karyawan mempunyai hubungan yang baik seperti baiknya komunikasi antar karyawan, saling menghormati dan selalu memberikan informasi antar karyawan sehingga mempermudah pekerjaan terselesaikan dan menimbulkan rasa semangat

kerja karena memiliki hubungan kerja yang harmonis. Namun, ada beberapa karyawan yang menjalin hubungan kerja yang terlihat kurang baik antar karyawan lain yang menyebabkan karyawan tersebut sering bermalas-malasan saat bekerja. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis perlu melakukan kajian atau penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat didefinisikan bahwa pentingnya Kompetensi dan Lingkungan Kerja suatu perusahaan, salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah memperoleh hasil produksi perusahaan yang diharapkan demi kelangsungan hidup perusahaan.

1. Rendahnya tingkat kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara 4 Medan.
2. Pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal dan realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Penempatan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensinya
4. Adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan karena kurangnya kompetensi kerja dan lingkungan kerja karyawan yang kurang maksimal.

## **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan dibahas yaitu pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunana Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunana Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Apakah kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunana Nusantara IV (Persero) Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunana Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunana Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara bersama- sama memengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dengan melakukan penelitian dan mempelajari bagaimana pengaruh perputaran kopetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karywan pada PT. Perkebunan Nusantara 4 (Persero) Medan.

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

- a) Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan, memberikan hasil empiris dan pemahaman tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Secara praktis

- a) Bagi peneliti Untuk menambah informasi, pengetahuan, serta pemahaman mengenai Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Selain itu juga untuk mengaplikasikan ilmu yang di peroleh selama masa kuliah, sehingga dapat dijadikan bekal jika penulis telah berada di dunia kerja
- b) Bagi akademis dan dunia pendidikan. Penelitian ini di harapkan mampu memberikan sumbangan ilmu tambahan riset di bidangnya.
- c) Bagi mahasiswa lain Penelitian ini di harapkan mampu memberikan informasi dan referensi bagi insitusi mengenai Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- d) Bagi perusahaan Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dalam memberikan masukan bagi perusahaan mengenai peningkatan. Selain itu juga sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menentukan kebijakan apa yang di lakukan perusahaannya dan pengendaliannya.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Urian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a) Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan yang baik sangat menjadi faktor pendukung dalam suatu perusahaan. tenaga kerja yang baik sangat diperlukan oleh suatu perusahaan agar dapatnya tercapai keinginan perusahaan mencapai target dalam penjualan, maupun target produksi suatu perusahaan. maka dari itu kinerja karyawan yang baik sangat di butuhkan dalam menjalankan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan sangat di butuhkan oleh setiap perusahaan. Menurut Wibowo (2009, hal,7) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Sama halnya Menurut Kasmir (2016, hal,182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Mangkunegara (2011, hal,67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*.

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan perusahaan tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### **b) Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Keban(2004, hal,109) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Mangkurapwira (2009, hal,195)

mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- 1) Pemahaman atas tupoksi Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Inovasi Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- 3) Kecepatan kerja Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- 4) Keakuratan kerja Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
- 5) Kerjasama Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Sama halnya Menurut T.R. Michel (2008, hal,15) indikator kinerja meliputi :

- 1) Kualitas pelayanan (Quality of work), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- 2) Komunikasi (Communication), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.

- 3) Kecepatan (Promptness), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- 4) Kemampuan (Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- 5) Inisiatif (Intiative), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Pemaparan daribeberapa teori di atas dan membandingkan kondisi lapangan maka penelitian ini akan menggunakan teori dari T.R Michael untuk mengukur kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan unsur-unsur yang terkandung dalam setiap indikator ini dianggap mampu menggambarkan kinerja pegawai .

### **c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan dipengaruhi pada sejumlah faktor dari kemampuan seorang karyawan, Menurut Mahmudi (2010, hal,20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan , kepercayaan, kekompakan dan keeratan dalam anggota tim.

- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sama halnya Menurut Wirawan (2009, hal,7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor. Seorang karyawan yang

memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **d) Efek Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2007, hal,124) kinerja karyawan berdampak pada hal-hal berikut ini:

- 1) Peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Karyawan mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- 7) Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

## **2. Kompetensi**

### **a) Pengertian Kompetensi**

Secara terminologi, kompetensi berasal dari kata competence yang bermakna kecakapan, kemampuan ataupun wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diterjemahkan sebagai dimensi perilaku 12 keahlian atau keunggulan

seorang pemimpin atau staf, mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Kompetensi karyawan sangat mendukung perusahaan agar menghasilkan hasil produksi yang di inginkan, karena jika kompetensi karyawan baik maka hasil produksi juga baik, Menurut Wibowo (2010, hal,271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sama halnya Menurut Edi Sutrisno (2014, hal,203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Irham Fahmi (2016, hal,52) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

## **b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010, hal,283) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.
3. Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak



disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

### c) **Karakteristik Kompetensi**

Menurut (Wibowo, 2010, hal,271) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sama halnya Sedangkan Doni (2018, hal,258) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi, empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi team player.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi,

orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melopori kesehatan tempat kerja.

9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun patnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Bussines competency*, merupakan kompetensi yang meliputi : manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian tekhnis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

#### **d) Indikator Kompetensi**

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Wibowo (2010, hal,274) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

1. Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu

berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

2. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.
3. Pengetahuan (knowledge) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
4. Keterampilan (skills) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Sama halnya menurut Sutrisno (2011, hal,204) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kopetensi yaitu sebagai berikut:

1. Karakter individu, karakter atau watak atau kepribadian merupakan faktor internal kopetensi. Karakter berfikir rasional, bertindak secara cermat, akurat, jujur, dan bersedia bekerja sama merupakan dasar untuk menilai kopetensi seseorang.
2. Tugas kerja, tugas kerja yang sulit dan menantang dan biasa diselesaikan dengan cepat, tepat, dan akurat merupakan ukuran penilaian kopetensi seseorang.
3. Kinerja individu, kerja yang diatas rata-rata orang lain yang selevel merupakan ukuran penilaian kopetensi seseorang.

4. Kriteria penilaian, harus objektif dan jujur dan tidak memihak.

**e) Manfaat Kompetensi**

Dalam suatu perusahaan kompetensi karyawan menjadi salah satu tolak ukur yang di miliki perusahaan dan perusahaan juga mempunyai kriteria khusus dalam menentukan kriteria untuk penentuan kompetensi karyawan. Manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut.

1. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
2. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
3. Meningkatnya keterampilan dan marketability sebagai karyawan.
4. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.
5. Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.

### **3. Lingkungan Kerja**

**a) Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan maupun instansi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu

bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan instansi dapat bekerja dengan baik.

Faktor pendukung karyawan untuk melaksanakan tugas dalam perusahaan ialah faktor lingkungan kerja, dengan demikian lingkungan kerja yang baik sangatlah dibutuhkan oleh suatu perusahaan, Menurut Sedarmayanti (2011, hal,26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Maka dari itu lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai, karena bila lingkungan kerja fisik atau non fisik berjalan baik antara pegawai dengan lingkungannya maka kinerja pegawai didalam suatu instansi pun akan baik atau meningkat bagi suatu perusahaan.

Sedangkan halnya Menurut Robbins (2010, hal, 56) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Sama halnya menurut Herman Sofyandi (2008, hal,38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja dapat dikategorikan atas dua hal, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja atau area dimana pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik ini secara signifikan mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai. Faktor-faktor yang berimplikasi pada lingkungan kerja fisik ini, mencakup suhu udara di tempat kerja, tingkat kebisingan di lingkungan kerja, kualitas penerangan dalam area kerja dan mutu udara di sekitar tempat kerja. Menurut Robbins (2002, hal,114), lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

- a. Suhu Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah

penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

- b. Kebisingan Bukti dari kajian tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja. Sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberi pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.
- c. Penerangan Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.
- d. Mutu Udara Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja, dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Menurut Sarwono (2005, hal,98), peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja, akan tetapi dapat pula menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu, kenaikan suhu ini



sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya prestasi kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja, menurut Robbins (2002, hal,101) terdiri atas :

- a. Ukuran Ruang kerja Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Ruang kerja yang sempit akan membuat pegawai sulit bergerak dan berimplikasi pada prestasi kerja yang lebih baik dibanding pegawai yang memiliki ruang kerja yang lebih luas.
- b. Penataan Ruang Kerja Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, maka penataan ruang kerja bermakna tatanan ruang yang memberi kesempatan bagi pegawai untuk menikmati tempat dimana dia bekerja, berinteraksi dengan orang lain dan menjadi tempat dimana pegawai dapat berinspirasi maupun berimajinasi agar dapat meningkatkan kinerjanya.
- c. Privasi Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi maupun sekat fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam bekerja (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat di pihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang-orang yang melakukan tugas-tugas yang rumit.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Soedarmayanti (2007, hal,78), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini, merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Sama halnya Menurut Nitisemito (2010, hal,13), perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di tempat kerja. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan, harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah bahwa pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu berupa penghargaan (reward) maupun hukuman (punishment), enam faktor pemuas kerja yaitu :

- a. Prestasi kerja yang diraih (*achievement*)
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*)
- c. Tanggung jawab (*responsibility*)
- d. Peluang untuk maju (*advancement*)
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Pengembangan karir (*the possibility of growth*) Perubahan lingkungan, baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internal akan mempengaruhi protean career, karena protean career harus mengikuti perubahan atau perkembangan agar seseorang bisa memperoleh kepuasan pribadi yang diharapkan.

#### **b) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2011, hal,117) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan,diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka

bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu Siagian (2006, hal,63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

**c) Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009, hal,46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja dapat melihat objek dengan baik jenis pekerjaannya.

2. Temperatur/suhu udara yang ada di tempat kerja sangatlah penting adanya untuk menunjang kinerja karyawan.
3. Kelembapan udara yang terlalu lembap juga mampu mengganggu kesehatan para pekerja, terutama pekerja yang sudah berusia lanjut.
4. Sirkulasi udara yang baik sangatlah penting di dalam ruangan, karena sirkulasi udara ialah pergantian udara dari luar ke dalam ruangan.
5. Bau tidak sedap sangatlah di hindari di dalam ruangan kerja, karena dapat memecahkan konsentrasi karyawan.
6. Tata warna yang ada di tempat kerja yang sesuai juga sangat membantu karyawan untuk menjaga mata dan konsentrasi karyawan.

Indikator kerja juga sangat di butuhkan di dunia kerja Sama halnya menurut Siagian (2001, hal,46) indicator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara Bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan

#### **d) Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan Arep (2010, hal,103).

Sama halnya Menurut Sedarmayanti (2011, hal 78), Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

## **B. Kerangka Konseptual**

Penelitian ini akan mengungkap pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara 4 Medan. Diprediksikan bahwa kompetensi karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Merujuk pada E. Mulyasa (2014, hal, 37) Kompetensi yang baik di pengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan. ketrampilan (skill) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien, dan Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. Dengan adanya keterampilan dan pengetahuan yang baik akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat lebih baik dan optimal.

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini digunakan untuk hubungan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topic yang dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan dibab tinjauan pustaka atau merupakan ringkasan dari landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti. Untuk itu perlu dianalisis masing – masing pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Dalam Sudarmanto, (2009, hal,32) Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. PT.Perkebunan Nusantara 4 Medan memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai Pengelola MSDM yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional seperti arsiparis (pengelola kearsipan) dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya, sehingga menurunkan kinerja pegawai.



Menurut Romberg (2007) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya Sutrisno, (2009, hal,158).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajar Maya Sari (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto” dengan menggunakan variabel terikat menyimpulkan bahwa kometensi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh signifikan secara 62% sementara sisanya di pengaruhi oleh faktor atau indikator lain.



**Gambar. II.1 Pengaruh Kopetensi terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala

sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan Kemudian Soetjipto membagi dua dimensi utama yang digunakan, yaitu:

1. Tingkat Perubahan. Tingkat perubahan akan melihat sejauh mana stabilitas suatu lingkungan yang diukur dengan skala tingkat perubahan stabil dan perubahan dinamis.
2. Tingkat Homogenitas. Tingkat homogenitas akan melihat sejauh mana kompleksitas lingkungan yang diukur organisasi dikatakan berada dalam kondisi ketidakpastian apabila organisasi tersebut menghadapi perubahan lingkungan yang cepat.

Pengaruh lingkungan kerja merupakan berbagai perubahan dan pengaruh lingkungan kerja tersebut meliputi aspek internal dan eksternal. Pengaruh atau perubahan eksternal dalam lingkungan kerja yaitu persaingan domestik dan internasional (kinerja karyawan dan pemberdayaan), karakteristik demografi (gender, pendapatan, minoritas, mayoritas, dan diver sitasangkatan kerja), karakteristik angkatan kerja (tingkat pendidikan dan nilai budaya kerja). Trend ekonomi dan organisasional yang meliputi: perubahan skill dan pekerjaan, perubahan organisasi, kemajuan teknologi, dan otomatisasi. Perubahan atau pengaruh internal dalam lingkungan kerja atau bisnis meliputi permasalahan manajemen puncak (nilai dan budaya, hak dan etika serta program pengembangan), struktur organisasi (manajemen sumber daya strategis), budaya organisasi (filosofi sumber daya manusia), ukuran organisasional (pengendalian perilaku). Pengaruh lingkungan kerja adalah peranan dan perilaku yang mem-

pengaruhi unsur-unsur sumber daya manusia yang akan berdampak pada kondisi kerja seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Albert (2013) yang berjudul “pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit umum daerah (rsud) petala bumi pekanbaru” dengan Hasil penelitian tersebut menunjukkan terhadap pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.



**Gambar. II.2 Pengaruh Kopetensi terhadap Kinerja Karyawan**

### **3. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan yang baik sangat menjadi faktor pendukung dalam suatu perusahaan. tenaga kerja yang baik sangat diperlukan oleh suatu perusahaan agar dapatnya tercapai keinginan perusahaan mencapai target dalam penjualan, maupun target produksi suatu perusahaan. maka dari itu kinerja karyawan yang baik sangat di butuhkan dalam menjalankan suatu perusahaan.

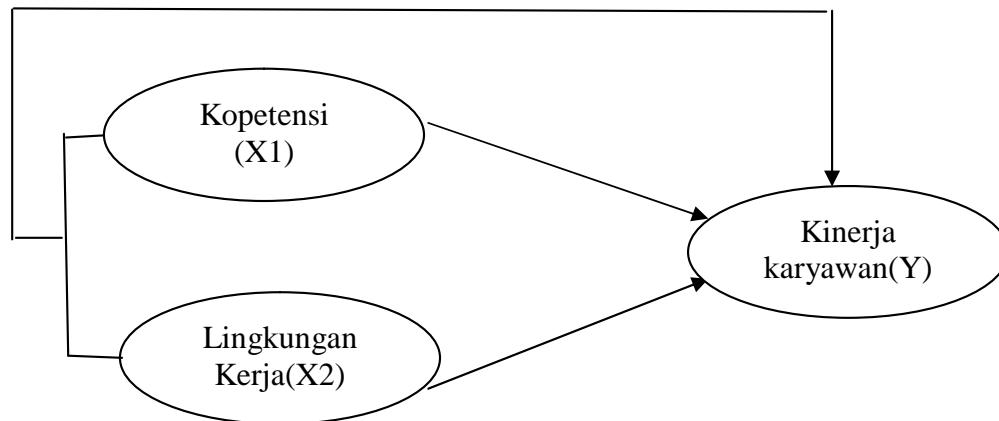
Menurut Wirawan (2009, hal,5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Sama halnya Menurut Kasmir (2016, hal,182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan maupun instansi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan instansi dapat bekerja dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2011, hal,26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Maka dari itu lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai, karena bila lingkungan kerja fisik atau non fisik berjalan baik antara pegawai dengan lingkungannya maka kinerja pegawai didalam suatu instansi pun akan baik atau meningkat bagi suatu perusahaan.



**Gambar II.3 Paradigma Pemikiran**

### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015, hal. 84) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bias pernyataan tentang dua variable atau lebih, perbandingan atau mandiri. Oleh karena itu, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- 2) Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- 3) Ada pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2015, hal,11) jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplanasi:

1. Penelitian Deskriptif Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih.
2. Penelitian Komparatif Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan atau berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.
3. Penelitian Asosiatif Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

#### **B. Definisi Oprasional**

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variable-variable dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Wirawan (2009, hal,5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Tabel III.1  
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas Karyawan
2	Komunikasi
3	Kecepatan
4	Kemampuan
5	Insiatif

Sumber : (Mangkunegara, 2010, hal, 15)

### 2. Kompetensi (X1)

Menurut Irham Fahmi (2016, hal,52) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Tabel III.2  
Indikator Kompetensi

No	Indikator
1	Pengalaman kerja
2	Pendidikan
3	Pengetahuan
4	Keterampilan

Sumber : (Romber, 2007, hal, 67)

### 3. Lingkungan kerja

Menurut Herman Sofyandi (2008, hal,38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Tabel III.3  
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Temperature
3	Kelembapan udara
4	Sirkulasi udara
5	Bau tidak sedap
6	Tata warna

*Sumber : (Suderma yanti, 2011, hal, 46)*

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian skrip yang di lakukan oleh penulis yaitu pada Kantor PT Perkebunan Nusantara 4 Medan bertempat di Jl. Letjend Suprpto No.2 Medan, Sumatera Utara, kode pos 20151, No tlpn. 061 415 4666.



**Tabe III.1**  
**Jadwal penelitian**

No	Kegiatan	Bulan dan Minggu															
		Des'18				Jan'18				Maret'19				April'19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data	■															
2	Pengajuan Judul		■														
3	Pengumpulan Teori			■	■												
4	Pembuatan Proposal					■	■	■	■								
5	Bimbingan Proposal							■	■								
6	Seminar Proposal									■	■	■	■				
7	Pengolahan Data											■	■				
8	Analisis Data												■	■			
9	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau															■	■

#### **D. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014, hal,80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara 4 Medan.

Menurut Sugiyono (2014, hal,81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara 4 Medan yang berjumlah 68 karyawan. Metode pengambilan sampelnya adalah sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2014, hal,85) sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014, hal,137) terdapat bermacam-macam metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Interview (wawancara) adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk melakukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tahap tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telpon.
2. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner (angket) berisi tentang pertanyaan yang bersumber dari berbagai indikator yang dikembangkan dan setiap variabel penelitian.
3. Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner (angket).

## **F. Jenis dan Sumber Data**

### 1) Jenis Data

Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif. Menurut Azuar, dkk(2014, hal. 65),”Data kualitatif adalah data yang di peroleh dari hasil yang menggunakan pengujian statistic dari hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan di jelaskan menggunakan kalimat-kalimat.

### 2) Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer Menurut Azuar, dkk(2014, hal. 65),” merupakan data mentah yang di ambil oleh peneliti sendiri (bukan orang lain) dari sumber utama juga kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Contohnya data primer adalah data yang dikumpulkan melalui instrument : wawancara, angket, pengamatan.

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta. Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data yang relevan bagi peneliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang bersumber dari data primer yang diperoleh dengan mengambil data dari PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

## **F) Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan kualitatif merupakan model keputusan yang menggunakan angket dan kuesioner. Kuesioner dan angket mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembuatan, penggunaan, dan pemecahan mode kualitatif. Dengan pendekatan ini mungkin untuk dapat mengungkapkan dan memberikan gambar sebagai fakta yang terjadi tentang Pengaruh Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1) Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan regresi linier berganda untuk hipotesis. Sebelum menganalisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Model satu untuk menguji hipotesis, menurut Sugiono ( 2010, hal.85)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Lingkungan kerja

$E$  = *Error of Term*

## 2) Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik hal ini untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan. Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik apabila model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari sumsi – asumsi klasik lain yaitu heteroskedastisitas, linieritas, dan multikolinearitas.

### a) Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen ( terikat ) dan variable independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas P-P Plot.

Uji notmalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagonal dari grafik *normal*. Model regresi dikatakan berdistribusi normal, apabila data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal menurut “Juliandi (2015, hal, 160).

Uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S)

Kriteria pengujian untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai profitabilitasnya. Data normal, jika nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah normal, jika nilai *Kolmogorov Smirnov* tidak signifikan (asympt. Sig(2-tailed) $>\alpha$ 0,05) menurut “Juliandi (2015 , hal, 160).

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Juliandi (2015, hal, 161), “Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditentukan adanya kolerasi yang kuat antar variabel independen”. Multikolinieritas terjadi karena adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas ( X) dan model regresi. Model regresi yang baik, tidak ditemukan masalah multikolinieritas antar variabel-variabel independen dengan cara melihat angka *Collinerity Statistic* yang ditunjukkan oleh nilai *variance inflation factor* (VIF).

Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu:

- 1) Bila  $VIF > 10$ , maka terdapat multikolinieritas.
- 2) Bila  $VIF < 10$ , berarti tidak terdapat multikolinieritas.
- 3) Bila *Tolerance*  $> 0,1$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 4) Bila *Tolerance*  $< 0,1$ , maka terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Menurut Juliandi (2015, hal, 161), “Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain”. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Dalam praktik ada tidaknya unsur heterokedastisitas dalam data dapat disajikan dengan grafik, yaitu dengan melihat pola persebaran faktor gangguan yang dikuadratkan terhadap taksiran dari Y atau faktor gangguan yang dikuadratkan salah satu dari X. cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara lain prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi atau sumbu X residual (Y Prediksi-Y sesungguhnya) yang telah Standarized. Dasar analisis heterokedastisitas sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai *Durbin Waston (D-W)*:

- 1) Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokolerasi positif.
- 2) Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada utokorelasi.
- 3) Jika nilai D-W DI atas +2 berarti ada autokolerasi negative.

### 3) Pengujian Hipotesis

#### a) Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis 1 dan 2, penulis menggunakan uji t (uji persial). Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). untuk menguji segnifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t menurut Sugiyono (2012, hal.250) sebagai berikut :  $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Dimana:

t = Nilai t Hitung

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Dengan Ketentuan:

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y.
- 2) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y.



## a) Bentuk Pengujian

$H_0 : r_s = 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas ( X ) dengan Variabel terikat ( Y ).

$H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas ( X ) dengan Variabel terikat ( Y ).

## 3) Kriteria Pengambilan Keputusan

$H_0$  diterima jika :  $- t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5 \%$   $df = n - k$

$H_a$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $- t_{hitung} < - t_{tabel}$

**b) Uji F ( Uji Signifikan Simultan)**

Uji signifikan F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( x ) secara simultan ( bersama – sama ) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( Y ). Nilai  $F_{hitung}$  di tentukan dengan rumus menurut Sugiyono (2012, hal. 257) sebagai berikut:

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

$F_h$  = Nilai F hitung

$R$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah Variabel independen

$n$  = jumlah anggota sampel

Ketentuan :

- 1) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} <$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1, X_2$  dan  $Y$ .
- 2) Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1, X_2$  dan  $Y$ .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5 % uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$ .

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0$  = tidak ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  = ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### c) Koefisien Determinasi

Menurut Dwi Priyatno (2010:66) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2$ , dan  $Y$ ) secara serentak terhadap variabel dependen  $Y$ . Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel dependen  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka presentasi sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan koefisien determinasi, yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana:

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Distribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel (X1), 12 pertanyaan untuk variabel (X2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X1, adalah kompetensi, yang menjadi variabel X2 adalah Lingkungan kerja, dan variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 64 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode Likert.

Tabel IV.1

Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tiak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), maupun kinerja pegawai (Y).

### a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai pada Kantor MSDM PTPN 4 Medan sebanyak 64 orang. Karakteristik responden pegawai yang terdaftar pada Kantor MSDM PTPN 4 Medan untuk tahun 2018.

**Tabel IV.2**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 tahun	2 orang	3,1 %
2	26 – 35 tahun	36 orang	56,3 %
3	36 – 45 tahun	21 orang	32,8 %
4	Di atas 46 tahun	5 orang	7,8 %
Jumlah		64 orang	100 %

*Sumber : Kantor MSDM PTPN 4 Medan*

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 26 – 35 tahun sebanyak 36 orang (56,3%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur kecil dari 25 tahun sebanyak 2 orang (3,1%).

**Tabel IV.3**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	9 orang	14,1 %
2	Akademis	15 orang	23,4%
3	Strata-1	36 orang	56,3%
4	Strata-2	4 orang	6,3 %
Jumlah		64 orang	100 %

*Sumber : Kantor MSDM PTPN 4 Medan*

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden pegawai yang terdaftar pada Kantor MSDM PTPN 4 Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan,

Strata-1 sebanyak 36 orang (56,3%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata- 2 sebanyak 4 orang (6,3%).

#### b. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

**Tabel IV.4**  
**Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X1)**

Alternative Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	42,2	33	51,6	4	6,2	0	0	0	0	64	100
2	36	56,3	28	43,7	0	0	0	0	0	0	64	100
3	33	51,6	30	46,9	1	1,6	0	0	0	0	64	100
4	32	50	31	48,4	1	1,6	0	0	0	0	64	100
5	35	54,7	28	43,7	1	1,6	0	0	0	0	64	100
6	29	45,3	34	53,1	1	1,6	0	0	0	0	64	100
7	31	48,4	30	46,9	3	4,7	0	0	0	0	64	100
8	31	48,4	31	48,4	2	3,1	0	0	0	0	64	100

*Sumber : Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,6%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai kemampuan dan kualitas kerja karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai menjalin komunikasi yang baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai ketidak akbraban di perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%.

- 5) Dari jawaban kelima mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan dan kecepatan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,7
- 6) Dari jawaban keenam mengenai prestasi kedekatan dengan atasan di pengaruhiin kecepatan kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,4%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai keunggukan karyawan menjadi keuntungan bagi karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,4%

Kesimpulan secara umum bahwa kompetensi karyawan dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya karyaan sudah memiliki kompetensi dalam bidangnya. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X2)**

No	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	54,7	25	39	4	6,2	0	0	0	0	64	100
2	33	51,6	28	43,7	3	4,7	0	0	0	0	64	100
3	31	48,4	31	48,4	2	3,1	0	0	0	0	64	100
4	32	50	31	48,4	1	1,6	0	0	0	0	64	100
5	37	57,8	26	40,6	1	1,6	0	0	0	0	64	100
6	28	43,7	35	54,7	1	1,6	0	0	0	0	64	100
7	36	56,3	27	42,2	1	1,6	0	0	0	0	64	100
8	32	50	30	46,9	2	3,1	0	0	0	0	64	100
9	30	46,9	27	42,2	7	10,9	0	0	0	0	64	100
10	33	51,6	26	40,6	5	7,8	0	0	0	0	64	100
11	32	50	31	48,4	1	1,6	0	0	0	0	64	100
12	29	45,3	34	53,1	1	1,6	0	0	0	0	64	100

*Sumber : Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai inisiatif dan ide yang tinggi dalam perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,7%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai inisiatif berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai pengalaman kerja karyawan menjadi tolak ukur penempatan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,4%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai pengalaman mampu memberikan jam terbang pekerjaan yang baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%



- 5) Dari jawaban kelima mengenai pendidikan membedakan tingkat kedudukan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,8%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai pendidikan factor pendukung pekerjaan karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,7%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai memahami kondisi kerja sesuai dengan pengetahuan karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai pengetahuan mempengaruhi kinerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%.
- 9) Dari jawaban kesembilan mengenai keterampilan memberikan dampak positif bagi dunia kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,9%
- 10) Dari jawaban kesepuluh mengenai keterampilan mampu menghasilkan kinerja yang baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%

Kesimpulan secara umum bahwa disiplin kerja dalam bekerja umumnya sudah baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju:

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	50	31	48,4	1	1,6	0	0	0	0	64	100
2	33	51,6	31	48,4	0	0	0	0	0	0	64	100
3	28	43,7	35	54,7	1	1,6	0	0	0	0	64	100
4	31	48,4	32	50	1	1,6	0	0	0	0	64	100
5	32	50	30	46,9	2	3,1	0	0	0	0	64	100
6	28	43,7	34	53,1	2	3,1	0	0	0	0	64	100
7	35	54,7	27	42,2	2	3,1	0	0	0	0	64	100
8	33	51,6	30	46,9	1	1,6	0	0	0	0	64	100
9	33	51,6	29	45,3	2	3,1	0	0	0	0	64	100
10	33	51,6	27	42,2	4	6,2	0	0	0	0	64	100
11	35	50	31	48,4	4	1,6	0	0	0	0	64	100
12	28	53,1	31	47,6	2	3,1	0	0	0	0	64	100

*Sumber : Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai ruang pekerjaan karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai penerangan membantu konsentrasi kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai kenyamanan terhadap sirkulasi udara yg baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 54,7%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai kenyamanan sesuai dengan temperature udara, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
- 5) Dari jawaban kelima mengenai mampu menyelesaikan kelembapan berpengaruh penting terhadap suasana kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai udara mampu mempengaruhi factor kesehatan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%

- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai pergantian udara memberi efek yang baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 54,7%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai pergantian udara meningkatkan konsentrasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
- 9) Dari jawaban kesembilan mengenai bau yang tidak sedap mampu mengganggu konsentrasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
- 10) Dari jawaban kesepuluh mengenai bau yang menyengat mengganggu kenyamanan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,6%
- 11) Dari jawaban kelima mengenai tata warna mempengaruhi tingkat stress kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
- 12) Dari jawaban keenam mengenai warna dinding yang sejuk mampu manambah konsentrasi kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja pegawai dalam bekerja umumnya sudah cukup baik, artinya pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

## 2. Analisis Data

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel IV.8 berikut ini:

**Tabel IV.7**

### Analisis Regresi Linear Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,935	16,361			
	Kompetensi	,522	,256	,443	,955	1,048
	lingkungan kerja	,625	,259	,498	,955	1,048

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Berdasarkan tabel IV.8 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,935 + 0,522X_1 + 0,652 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 17,935 apabila variabel kompetensi (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dianggap nol, maka kinerja pegawai (Y) pada perusahaan adalah sebesar 17,935.
- 2) Nilai koefisien kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,522 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompetensi satu kali maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,522.

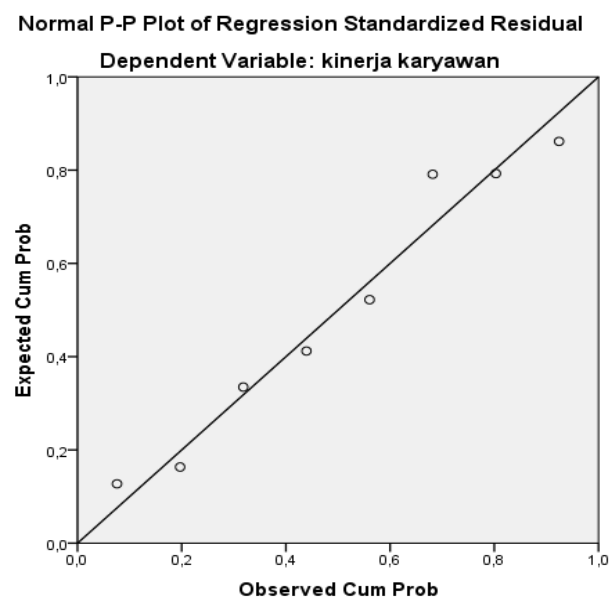
- 3) Nilai koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0,652 menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu kali maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,652.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan P-plot dan Uji *kolmogrov Smirnov* (K-S). Untuk menguji normalitas data penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar IV.1**  
**Grafik P.Plot**



(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Berdasarkan grafik normal P-plot terlihat bahwa uji normalitas data dengan menggunakan P-plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

**b. Uji Kolmogorov Smirnov (K-S)**

Kriteria pengujian untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai profitabilitasnya. Data normal, jika nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah normal, jika nilai *Kolmogorov Smirnov* tidak signifikan (asyp. Sig(2-tailed) >  $\alpha 0,05$ ).

Adapun hasil dari pengujian *Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Kolmogrov Smirnov (K-S)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	19.48637040
Most Extreme Differences	Absolute	.269
	Positive	.269
	Negative	-.213
Test Statistic		.269
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

- (1) Jika Sig > 0,05 maka data tersebut normal.
- (2) Jika Sig < 0,05 maka data tidak distribusi normal.

Dari tabel diatas nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,139 dapat diketahui bahwa nilai Kolmogrov-Sminrov berdistribusi secara normal, karena tidak memiliki tingkat signifikan dibawah 0,05. Nilai variabel yang telah memenuhi standart yang telah ditetapkan dapat dilihat dari Asymp. Sig. (2-tailed).

### c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi dimana variabel independen tersebut. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) dan nilai toleransi.

- 1) Bila  $VIF > 10$ , maka terdapat multikorelasi.
- 2) Bila  $VIF < 10$ , berarti tidak terdapat multikorelasi.
- 3) Bila Tolerance  $> 0,1$ , maka tidak terjadi multikorelasi.
- 4) Bila Tolerance  $< 0,1$ , maka terjadi multikorelasi.

Berikut ini uji multikolinieritas dari hasil transformasi data:

**Tabel IV.9**  
**Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,935	16,361			
	kompetensi	,522	,256	,443	,955	1,048
	lingkungan kerja	,625	,259	,498	,955	1,048

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Pada Tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

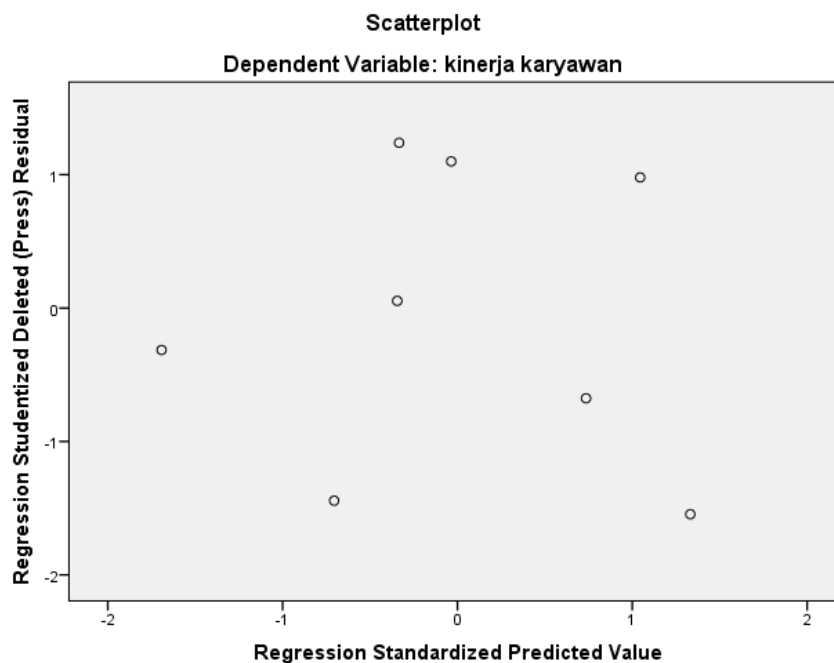
- a. Kompetensi (X1) dengan nilai tolerance sebesar 0,955 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,048 lebih kecil dari 10.

- b. Disiplin Kerja (X2) dengan nilai tolerance sebesar 0,955 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,048 lebih kecil dari 10.

Karena nilai tolerance yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompetensi dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

#### d. Uji Heterokdasitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatter plot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



**Gambar IV.3**  
**Uji Heterokedastisitas**



Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa untuk hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

#### e. Uji Autokorelasi

Uji Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada kolerasi antara kesalahan pengangg pada perioide ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokolerasi.

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) yaitu:

- 1) Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- 2) Jika nilai D-W di antara -2 sampai + 2 berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika niali D-W di atas +2 berarti autokorelasi negatif.

**Tabel VI.10**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	Durbin-Watson
1	,740 <sup>a</sup>	,547	,366	3,07176	,547	1,912

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson (dw) yaitu sebesar 1,912 dengan posisi interval kedua yang terletak pada angka -2 sampai +2, sehingga nilai DW tidak ada outokorelasi.

#### 4. Uji Hipotesis

##### 1) Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai  $t_{hitung}$

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Adapun hipotesisnya:

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y.
2. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y.

##### a. Bentuk Pengujian

$H_0 : r_s = 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas ( X dengan Variabel terikat ( Y ).

$H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat ( Y ).

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan spss hasil yang ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel IV.11**  
**Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,935	16,361		1,096	,020
	Kompetensi lingkungan kerja	,522	,256	,443	4,692	,000
		,625	,259	,493	5,282	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan nilai t, untuk  $n = 64$ , variabel bebas  $64-2 = 62$  adalah 1,99.

#### **a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

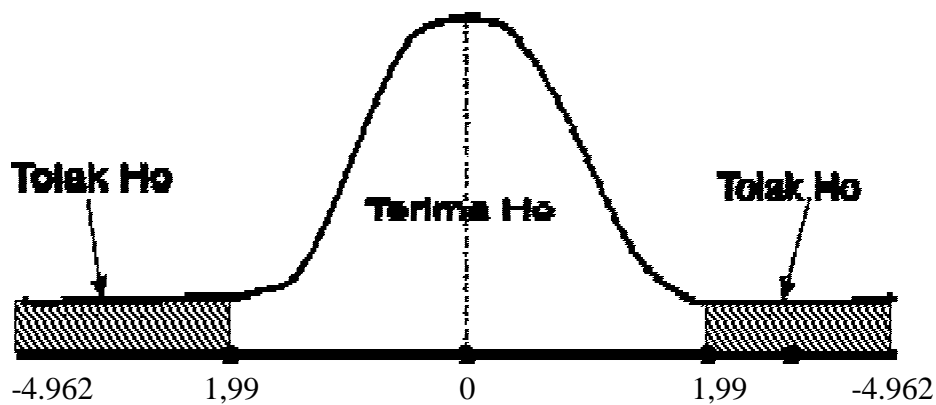
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh secara individual ( parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan SPSS , maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 4.962$$

$$t_{tabel} = 1,99$$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

- $H_0$  diterima jika  $4.962 > t_{hitung} < 1,99$  pada  $\alpha = 5\%$
- $H_a$  diterima jika:



**Gambar IV.4**  
**Kurva Distribusi Hipotesis**

Kompetensi (X1) diperoleh thitung sebesar 4,692 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung}$  (4,692) >  $t_{tabel}$  (1,99) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor bagian MSDM PTPN.4 MEDAN.

#### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja Karyawan. Dari pengolahan SPSS (2016), maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$T_{hitung} = 5.282$$

$$T_{tabel} = 1,99$$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

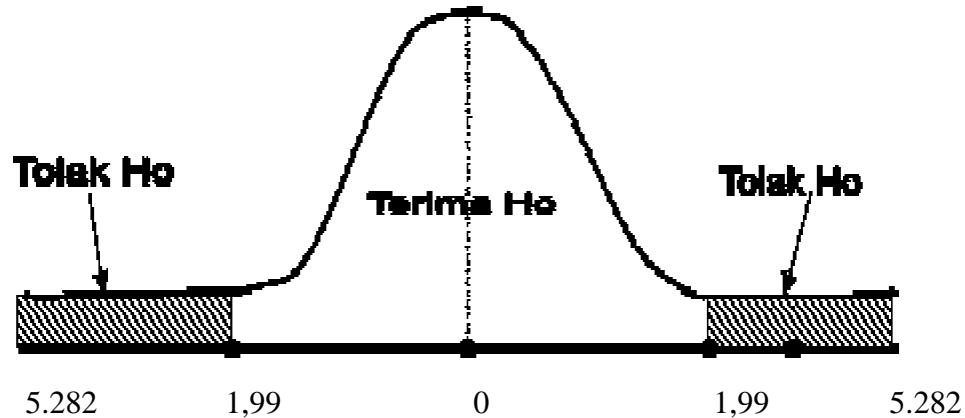
a)  $H_0$  diterima jika 5,282  $t_{hitung}$  2.306 pada

b)  $H_a$  diterima jika:

$$1. t_{hitung} > 5.282$$

$$2.- t_{hitung} < 1,99$$

Pengujian hipotesis:



**Gambar IV.4**  
**Kurva Distribusi Hipotesis**

lingkungan Kerja (X2) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,282 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung}$  (5,282) >  $t_{tabel}$  (1,99) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bagian MSDM PTPN 4 MEDAN.

## 2) Secara Simultan (Uji-F)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (x) secara simultan (bersama-sama) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel (Y). Hasil pengolahan data yang dilakukan penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.11**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,010	2	28,505	3,021	,138 <sup>b</sup>
	Residual	47,178	5	9,436		
	Total	104,189	7			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

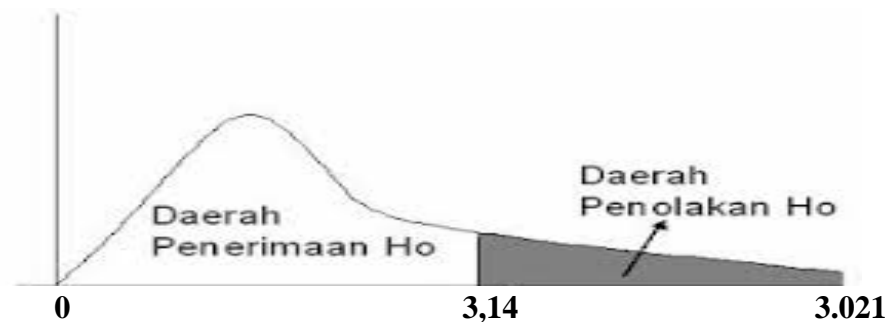
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompetensi  
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Untuk menguji hipotesis statistik di atas, maka dilakukan uji F pada tingkat  $\alpha = 5\%$  adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 64 - 2 - 1 = 61$$

$$F_{\text{hitung}} = 3.021 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3,14$$

Pengujian Hipotesis:



**Gambar IV.5 Kriteria Uji -F**  
**Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian diatas, Nilai  $F_{\text{hitung}}$  Kinerja Karyawan adalah sebesar 3.021 dan  $F_{\text{tabel}}$  diketahui sebesar 3,14. Dengan demikian  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  atau  $3.021 > 3.14$  kemudian dilihat dari hasil Kinerja Karyawan nilai signifikan adalah sebesar 0,138 ( lebih besar dari Sig 0.05). Dengan demikian  $H_0$

ditolak ( $H_a$  diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara *simultan* kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

### 3) Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Untuk mengetahui sejauh mana persentas kontribusi dapat diketahui melalui uji determinasi berikut ini:

**Tabel IV.11**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>d</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 <sup>a</sup>	,547	,366	3,07176

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil nilai *R-Square* sebesar 0.547, hal ini berarti 54,7 % variasi nilai lingkungan Kerja dipengaruhi oleh peran variasi kompetensi dan lingkungan kerja. Sisanya 45,3 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang didasarkan pada hasil pengolahan data yang terkait dengan judul, kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu. Maka dalam penelitian ini ada beberapa hal yang harus dijelaskan, yaitu sebagai berikut:

## 1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji t (uj persial) diatas mengenai Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  Kompetensi adalah sebesar 4,692 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung}$  (4,692) >  $t_{tabel}$  (1,99) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat kesimpulan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Romberg (2007, hal.22) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, dimana dengan semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh faustyna (2014) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan”.

Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai dapat meningkat dan dapat mencapai tujuan dari setiap perusahaan.



## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji t (uj persial) diatas mengenai Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja sebesar 1,99 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya  $t_{hitung} (5,282) > t_{tabel} (1,99)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Lingkungan kerja baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, dapat mempengaruhi individu. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting mengingat karyawan pada bagian MSDM membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar dapat bekerja dengan nyaman.

Hal ini sesuai dengan penelitian Nekoranec & Kmosena (2015) bahwa lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu karena akan berdampak pada kinerja serta kesehatan fisik dan mental karyawan. Senada dengan Legge (2014) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan turut berkontribusi atau memperburuk adanya stres kerja, Susilo (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan , dan teori maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

### **3. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil penelitian uji F (uji simultan) diatas mengenai Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa, nilai  $F_{hitung}$  kinerja karyawan adalah sebesar sebesar 3.021 dan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,14. Dengan demikian  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau  $3.021 > 3.14$  kemudian dilihat dari hasil Kinerja Karyawan nilai signifikan adalah sebesar 0,138 ( lebih besar dari Sig 0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Irma Deni (2014) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Dan hasil ini bertentangan dengan penelitian Indri (2015) yang menyatakan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan teori maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai Kompetensi dan Lingkungan Kerja , maka dapat disimpulkan bahwa secara simltan atau secara serentak terdapat pengaruh signifikan antaran Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 4 Medan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi (X1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Bagian MSDM PTPN 4 Medan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} (4,692) > t_{tabel} (1,99)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja (X2), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Bagian MSDM PTPN 4 Medan yang ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung} (5,282) > t_{tabel} (1,99)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil uji F ( simultan ) pengaruh Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 4 Medan yang artinya kedua variable tersebut secara bersama akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

### **1. Bagi perusahaan**

Secara umum perusahaan disarankan perlu melakukan pelatihan-pelatihan seminar yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kompetensi SDM agar dapat diterapkan oleh pegawai, dan dapat di nilai oleh atasan bagaimana kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk penelitian selanjutnya di harapkan menggunakan judul yang berbeda yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, karena masih banyak terdapat judu lyang lain yang mungkin berpengaruh kinerja karyawan selain kompetensi dan lingkungan kerja.Salain itu penelitian berikutnya juga dapat memperluas bahasan dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Agar penelitian menjadiakurat, sebaiknya objek penelitian ditambah dengan periode diperpanjang sehingga hasil penelitian menjadi signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

### DAFTAR BUKU

- Doni Juni Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Juliandi, Azuar (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis* (cetakan kedua). Medan:umsupress.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT RajaGrafindo.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja MSDM*. Bandung: PT. Revika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafri & Hubeis, Aida Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu. Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Romber. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Sudermayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Refika Aditama
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta. . ( 2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunnyoto Danang. (2015). *Dasar metodologi Penelitian*. Yogyaaakarta:Literasi Media Publishing
- Sutrisno,Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

## DAFTAR JURNAL

- Albert Wibi Rahman (2013). *“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Petala Bumi Pekanbaru” Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol 7, No. 4*
- Fajar Maya Sari (2013). *“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto” Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol 9, No.2*
- Elizar, Hasrudy Tanjung (2018). *“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1, No.1*