

**PENGARUH KOMPETENSI BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV REGIONAL
1 MEDAN**

TUGAS AKHIR

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



Disusun Oleh :

NAMA : MUHAMMAD WILDAN FADHLI

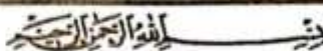
NPM : 2005160280

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2024**



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



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 18 Oktober 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan sekenanya

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD WILDAN PADALI
NPM : 2005160280
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPETENSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL MEDAN

Dinyatakan (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Ir. SATHIA TIRAYASA, M.M., Ph.D

EFRI KURNIA, S.E., M.Si

Pembimbing

RAHMAT HIDAYAT, S.T., M.M

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CNP

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD WILDAN FADHLI
N.P.M : 2005160280
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPETENSI BUDAYA ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL 1 MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Oktober 2024

Pembimbing Tugas Akhir

RAHMAD HIDAYAT, ST., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. AL JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kaptan Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Muhammad Wildan Fadlli
 NPM : 2005160280
 Dosen Pembimbing : Rahmad Hidayat, ST., M.M.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	pasangan format jurnal Abubakar 1. Jember 2018, 2019, 2020, 2021, 2022	25/10/24	[Signature]
Bab 2	Seluruh kutipan pasiran menggunakan sitas. 2020 dan kebetulan pustaka	30/10/24	[Signature]
Bab 3	kegiatan profikasi pustaka t. Jember 2018 copy paste Data	1/10/24	[Signature]
Bab 4	pasiran menggunakan semua sumber Data pustaka	7/10/24	[Signature]
Bab 5	kebetulan kebetulan kebetulan kebetulan Data pustaka	9/10/24	[Signature]
Daftar Pustaka	Gedatan Mendukung terhadap situs kebetulan kebetulan kebetulan	10/10/24	[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. kebetulan kebetulan kebetulan	11/10/24	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, Oktober 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Rahmad Hidayat, ST., M.M.)

**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Wildan Fadhli
NPM : 2005160280
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : pengaruh Kompetensi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

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 dikeluarkannya 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, Juli 2024
Pembuat Pernyataan



MUHAMMAD WILDAN FADHLI

NB :

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

ABSTRAK**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA REGIONAL 1 MEDAN****Muhammad Wildan Fadhli**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : mhdwildanfadhli28@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA REGIONAL 1 Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.Perkebunan Nusantara Regional 1 Medan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 79 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner/angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis data dengan Regresi Linear Berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Software SPSS. Berdasarkan hasil penelitian Kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPETENCY, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA REGIONAL 1 MEDAN

Muhammad Wildan Fadhli

Management Study Program, Faculty of Economics and Business,
University of Muhammadiyah North Sumatra
Email: mhdwildanfadhli28@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of Competence, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. PERKEBUNAN NUSANTARA REGIONAL 1 Medan. The method used in this study is to use the quantitative associative approach method. The population in this study were employees at PT.Perkebunan Nusantara Regional 1 Medan. The number of samples used in this study was 79 employees. The data collection technique used in this study was using a questionnaire. The data analysis technique in this study used descriptive statistical analysis and data analysis with Multiple Linear Regression. Data processing in this study used the SPSS Software program. Based on the research results, Competence has a significant partial influence on employee performance. Organizational Culture has a significant partial influence on employee performance. Work Environment has a significant partial influence on employee performance. Competence, Organizational Culture and Work Environment have a significant simultaneous influence on employee performance.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu'alaihiwasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Kompetensi Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan”**

Dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan Tugas Akhir . Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terimakasih untuk panutankku ayahanda Rusli (Alm). Beliau memang tidak

akan pernah melihat perjalanan penulis dengan melalui segala hal sampai detik ini, namun doa yang selalu panjatkan unuk beliau tidak pernah terlepas samapai akhir hayat.

2. Pintu surgaku, Ibunda Elmiati,S.AP. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau juga selalu melakukan segala hal demi memberikan segala yang terbaik kepada penulis, doa terbaik senantiasa penulis panjatkan terhadap keselamatan hidup dan keberkahan beliau.
3. Kepada Abi, Naffaro Affandi Lubis. Terima kasih atas dukungan dan dedikasi yang telah diberikan terhadap penulis dalam perjalanan penulis menyelesaikan pendidikan ini.
4. Kepada cinta kasih saudara kandung saya, Vina Fadhilah,S.Pd, Shaffa Izatika Lubis, Muhammad Ihsan Lubis yang telah memberikan dukungan, motivasi, serta meluangkan waktunya untuk menjadi pendengar terbaik penulis.
5. Yang terkasih, Pricillia Humairah,S.Pd. Beliau selalu dengan sabar membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan ini, selalu menjadi penyemangat penulis dalam menggerjakan penulisan ini, dan menjadi pedukung penulis dalam keadaan apapun.
6. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si.selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si, selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Bapak Rahmad Hidayat, ST., M.M., selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
13. Ibu Susi Handayani, S.E., M.M selaku dosen PA program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
14. Seluruh Dosen dan staff karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
15. Kepada teman seperjuangan saya Fahcrul Dwi Rahman, Muhammad Rido, Syawaludin, Wahyu Hidayat, Muhammad Faritz, Muhammad Fahrozi, Fajar Riansyah yang selalu membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan ini.
16. Kepada diri sendiri, Muhammad Wildan Fadhli, terimakasih sudah berjuang melewati apapun yang kamu hadapi, melewati segala bentuk apapun yang kamu hadapi, ini bukanlah akhir namun ini adalah awal dalam kehidupan mu, tidak perlu terburu buru dalam mengejar apapun tetap semangat untuk diri

sendiri jadi lah apapun yang membuat mu bahagia dan membangggakan kedua orang tua mu.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Tugas Akhir ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Tugas Akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap Tugas Akhir ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, September 2024
Penulis

Muhammad Wildan Fadhli
NPM.200516028

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 LANDASAN TEORITIS.....	10
2.1 Kerangka Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	15
2.1.2 Kompetensi	16
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi.....	16
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	18
2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi	20
2.1.3 Budaya Organisasi	21
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	21
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	22
2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi	22
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	25
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	30
2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja	32
2.2 Kerangka Konseptual	33

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.2.4 Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.3 Hipotesis	40
BAB 3 METODE PENELITIAN	42
3.1 Pendekatan Penelitian	42
3.2 Defenisi Operasional	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.4 Populasi dan Sampel	45
3.5 Metode Pengumpulan Data	46
3.6 Teknik Pengumpulan Data	46
3.7 Teknik Analisis Data	47
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Analisa Statistika Deskriptif	54
4.1.2 Karakteristik Identitas Responden	54
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	56
4.2 Analisa Data	65
4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda	65
4.2.2 Analisis Uji Asumsi Klasik	67
4.3 Pengujian Hipotesis	70
4.3.1 Uji T (Uji Parsial)	70
4.3.2 Uji F (Uji Simultan)	73
4.3.3 Koefisien Determinasi (R-Square)	74
4.4 Pembahasan	75
4.1.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.1.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	77
4.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
4.1.4 Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	79

BAB 5 PENUTUP.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran.....	82
5.3 Keterbatasan Penelitian	82
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional	15
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 3. 2 Indikator Kompetensi.....	43
Tabel 3.3 Indikator Budaya Organisasi.....	43
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	44
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4.1 Karakteristik Usia Responden.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Pendidikan Responden	55
Tabel 4.3 Karakteristik Masa Kerja Responden	56
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kompetensi	56
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Budaya Organisasi	58
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.9 Tabel Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.10 Uji Validitas	64
Tabel 4.11 Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4.12 Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.14 Uji Heterokedastisitas	69
Tabel 4.15 Uji Autokorelasi.....	70
Tabel 4.16 Uji Parsial.....	71
Tabel 4.17 Uji Simultan	73
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	35
Gambar 2.2 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.....	36
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	38
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian.....	40

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Sumber daya manusia merupakan unsur penggerak yang paling penting dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan pembentukan sebuah perusahaan adalah untuk mencapai tujuan bersama dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan bersama tersebut diperlukan sebuah manajemen yang baik dan benar serta memiliki daya saing dalam mengelola sumber daya yang dimiliki (Robbins, 2019). 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 kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut (Fachreza et al., 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat. Menurut (Saputri et al., 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja dan menurut (Hasibuan & Sari, 2021) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi.

Kompetensi karyawan sangat mendukung perusahaan agar menghasilkan hasil produksi yang di inginkan, karena jika kompetensi karyawan baik maka hasil produksi juga baik, Menurut (Prayogi et al., 2019) 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.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu budaya dan lingkungan kerja, budaya dan lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Karena budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan pelaku organisasi dalam menjalankan roda usaha organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan untuk mencapai suatu keberhasilannya. Dengan adanya budaya organisasi nilai-nilai dapat dimengerti, ditanamkan dan dilakukan oleh pelaku organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan manfaat yang baik bagi jalannya suatu organisasi agar dapat terus berjalan dengan produktif dan memberikan perkembangan yang positif dari hari ke hari. Budaya organisasi adalah system nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan (Hidayat et al., 2020). Budaya Organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai, dan pemahaman yang dimiliki bersama (budaya) dari anggota beberapa organisasi yang mendukung pengendalian yang ketat dipuncak. (Prayogi et al., 2019).

Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi (Bismala, 2015). Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan atau menaikkan kinerja karyawan, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang di anut. Budaya organisasi merupakan apa yang di persepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai dan harapan. (Hidayat et al., 2020).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat

mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Prawira et al., 2023). Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh instansi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan budaya dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai di dalam organisasi, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang besar dalam pembentukan kinerja karyawan dan dalam menjalankan proses pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai kebutuhan karyawan, maka dapat membuat kinerja karyawan menurun yang akhirnya karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja mencakup hubungan yang terbentuk antar sesama karyawan atau pegawai dan pimpinan. Di lingkungan kerja seseorang saling berinteraksi untuk bersama-sama memahami nilai norma dan peran yang harus dijalankan, seseorang yang telah memasuki dunia kerja harus mampu menyesuaikan diri dan memilih perilaku yang buruk maupun yang baik di lingkungan kerjanya dan mampu menyesuaikan perannya dengan suasana kerja, beban kerja, pola kepemimpinan dan tuntutan pekerjaan. Dalam proses interaksi akan terjadi proses saling mempengaruhi. Pengaruh-pengaruh itu akan menjadi bagian dari dirinya.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang beralamat di Jalan Sei Batang hari No. 2 Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan 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. Adapun kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.1 Data kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

Alat Ukur	Target	Pencapaian			
		2020	2021	2022	2023
Hasil Kerja, Sikap Kerja, Cara Kerja.	100%	91,04%	91,51%	90,86%	85,01%

Sumber : Bagian SDM PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1.

Beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi yang ada pada karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I 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 Regional I Medan akan menerapkan sistem baru yang menuntut karyawan agar terampil lagi dalam menggunakan alat seperti komputer.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan adanya 4 tahun terjadinya penurunan data kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Pada tahun 2020

terjadi pencapaian target sebesar 91,04% dari 100% target yang di tentukann. Pada tahun 2021 terjadinya peningkatan target yang berikan kepada karyawan sebesar 91,51%. Pada tahun 2022 terjadinya penurunan pencapaian target terhadap kinerja karyawan sebesar 90,86%. Dan pada tahun 2023 terjadinya penurunan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 85,01%. Berdasarkan hasil data diatas, dapat disimpulkan terjadinya penurunan hasil kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Berdasarkan survey pendahulu yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diantaranya PTPN IV Medan masih minim penerapan budaya organisasi berupa kurangnya kerja sama antara karyawan, kurang aktif dan inisiatif dalam melaksanakan maupun melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai jadwal yang ditentukan pada PTPN IV Medan, ada beberapa karyawan yang absen saat hari kerja sehingga berdampak kinerja karyawan pada PTPN IV Medan, tidak tersedianya alat komunikasi untuk internal perusahaan pada PTPN IV Medan.

Selanjutnya yang diamati penulis adalah lingkungan kerja pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang tidak kondusif. Lingkungan yang tidak kondusif membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, seperti dibeberapa ruang kerja karyawan serta pada pintu belakang yang menjadi tempat keluar masuk karyawan menuju keruangan rapat yang pencahayaanya 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 dapat menjadi masalah besar dalam dunia kerja. Selain itu, hubungan antar sesama karyawan dalam menjalankan pekerjaannya juga

dibutuhkan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I 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 bermalasan saat bekerja.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat didefinisikan bahwa pentingnya Kompetensi, Budaya Organisasi 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 kompetensi dan pencapaian kinerja karyawan masih belum optimal di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
2. Masih minimnya penerapan budaya organisasi berupa kurangnya kerjasama antar karyawan, kurang aktif, dan kurang inisiatif dalam melaksanakan maupun melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai jadwal yang ditentukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
3. Adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan karena lingkungan kerja karyawan yang kurang maksimal.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian beberapa masalah dapat muncul secara bersamaan dan saling mempengaruhi antara yang satu dengan yang lain. Hal ini akan menyulitkan untuk mengadakan penelitian secara menyeluruh dan mendalam terhadap masalah yang akan di teliti. Untuk memudahkan pemecahan masalah maka peneliti perlu membatasi masalah yang meliputi pengaruh kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja pada karyawan.

1.4.Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunana Nusantara IV Regional I Medan?

1.5.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 Regional I Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunana Nusantara IV Regional I Medan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunana Nusantara IV Regional I Medan

1.6.Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- a. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak manajemen perusahaan didalam menetapkan kebijakan perusahaan utamanya yang menyangkut Pengaruh Kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Dapat menjadi tambahan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mengaplikasikan teori yang telah didapat dan mampu memadukan dengan realitas yang terjadi di lapangan.

c. Manfaat Untuk peneliti Selanjutnya

Hasil peneliti ini di harapkan dapat menambah wawasan tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan Pengaruh Kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan , serta sebagai acuan dalam kegiatan penelitian berikutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORITIS

2.1. Kerangka Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 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 adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Humaira et al., 2020). Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Utami et al., 2024). Kinerja karyawan sangat di butuhkan oleh setiap perusahaan. Menurut (Wibowo, 2017) 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) 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) 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. Menurut (Wehelmina, 2021) kinerja atau disebut dengan performance, perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok maupun organisasi saling bersinergi untuk menghubungkan serangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan strategi guna pengembangan sistem umpan balik dengan berbagai kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya.

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.

2.1.1.2.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Saputri et al., 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Berikut penjelasan dari factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas:

1) Kemampuan dan keahlian.

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2) Pengetahuan.

Pengetahuan akan pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja.

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar.

4) Kepribadian.

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja.

Motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan

baik.

6) Kepemimpinan.

Pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Jika sikap pemimpin mengalami sebaliknya akan mempengaruhi penurunan kinerja bawahannya.

7) Gaya kepemimpinan.

Sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan karyawan atau bawahannya memiliki sikap yang berbeda. Seperti sikap pemimpin yang otoriter dan demokratis.

8) Budaya organisasi.

Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9) Kepuasan kerja.

Dimana seseorang karyawan jika merasa senang, gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Namun sebaliknya jika seseorang karyawan tidak merasa puas maka kinerjanya akan mengalami penurunan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

10) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mencakup hubungan interaksi yang terbentuk antar sesama karyawan atau pegawai dan pimpinan. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

11) Loyalitas.

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

12) Komitmen.

Kepatuhan seseorang karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhan untuk melaksanakan janji-janji atau kesepakatan yang telah dibuat akan mempengaruhi kinerjanya.

13) Disiplin kerja.

Suatu usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Menurut (Suhanta et al., 2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

Kemampuan karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

3) Tingkat motivasi pekerja

Daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dan mencapai tujuan perusahaan. (Prayogi et al., 2021). Tujuan dan manfaat kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan. (Muis et al., 2018). Tujuan dan manfaat kinerja adalah meningkatkan nilai prestasi kerja, penentuan kompensasi, keputusan pemempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, pengembangan dan perencanaan karir (Jufrizen, 2018).

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Menurut (Fitriani et al., 2022) indikator dari kinerja terdiri atas kualitas, kuantitas, efisiensi dalam pelaksanaan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Berikut penjelasan dari indikator kinerja karyawan di atas :

1) Kualitas.

Ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan.

2) Kuantitas.

Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Suatu ukuran keberhasilan sebuah kegiatan yang dinilai berdasarkan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

4) Disiplin kerja.

Suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan organisasi.

5) Inisiatif.

Berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.

6) Ketelitian.

Kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang.

7) Kepemimpinan.

Proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran.

Kesesuaian sikap antara perkataan dan perbuatan yang sebenarnya.

9) Kreativitas.

Sebagai suatu proses untuk menghasilkan yang baru, berupa gagasan atau benda dalam bentuk atau rangkaian yang menghasilkan.

2.1. Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif. Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Kompetensi juga dapat dikatakan secara aktual dapat

memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian kompetensi merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan cara-cara bertindak, berpikir, atau mengeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang Menurut. (Tanjung, 2022), kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. (Hasibuan & Sari, 2021), mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Secara sederhana B. Konsep Dasar Kompetensi.

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompentensi tinggi.

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 keterampilan, 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

Ada banyak pengertian atau definisi yang berkaitan dengan kompetensi dari beberapa ahli diantaranya sebagai berikut. (Prayogi et al., 2019) kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi. Sedangkan menurut Spencer (2017) menyatakan bahwa kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan. Menurut (Robbins, 2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

2.1.2.2.Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018), mengungkapkan bahwa terdapat 7 faktor yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu:

1. Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang.
2. Keahlian/Keterampilan Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi.
3. Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.
4. Karakteristik Personal seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
5. Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.
6. Isu-isu emosional Hambatan dan blok blok emosional sering kali dapat

membatasi penguasaan kompetensi.

7. Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi.

Kompetensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa factor. Menurut (Sadat et al., 2020) factor faktor tersebut adalah

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.

2.1.2.3. Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Wibowo (2010), 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.

2.1.3. Budaya Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai atau pun pedoman dalam sebuah perusahaan memiliki banyak pengertian secara luas, meskipun demikian budaya organisasi yang diterapkan oleh semua perusahaan hanya memiliki satu tujuan yaitu pencapaian terhadap target perusahaan (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Budaya organisasi dapat dijadikan identitas pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan ciri khas yang dimilikinya. Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya. Sedangkan definisi budaya organisasi menurut Kreitner & Kinicki (2014) adalah membagi nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan yang mendasari identitas perusahaan. Budaya organisasi ada yang sesuai dengan karyawan baru, ada juga yang tidak sesuai dengan budaya organisasi tersebut harus dapat menyesuaikan kalau dia ingin bertahan di perusahaan tersebut. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Muis et al., 2018).

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya

organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri (Hidayat et al., 2020). Budaya Organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. (Juliansyah, 2013).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu interaksi antara para karyawan dengan manajer dalam melakukan aktivitas kerja dan merupakan landasan setiap anggota dalam sikap dan perilaku disetiap aktivitas perusahaan yang menjadikan perekat hubungan diantara karyawan maupun manajer perusahaan.

2.1.3.2.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Uha (2013), budaya yang kuat didukung oleh faktor kepemimpinan (*leadership*), *sense of direction*, iklim (*climate*), kerja tim yang positif (*positive teamwork*), nilai tambah sistem (*value add systems*), struktur yang memungkinkan (*enabling structure*), kompetensi yang sesuai (*appropriate competences*) dan kembangkan kemandirian (*developed individual*).

Menurut (Prawira et al., 2023), mengatakan bahwa budaya yang kuat cenderung menghambat perubahan, melihat kebutuhan untuk berubah dengan kuatnya nilai-nilai lama yang dipertahankan dan dianggap baik; walaupun pimpinan menyadari pentingnya perubahan, tanggapan yang diberikan masih berkisar pada system nilai yang lama itu juga sehingga perubahan itu tidak benarbenar nyata.

2.1.3.4.Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Dalam penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya diperlukan standar atau ukuran yang jelas, Menurut Afandi (2016)

indikator budaya organisasi adalah pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni dan sejarah organisasi.

Berikut penjelasan indikator-indikator budaya organisasi di atas sebagai berikut :

1. Pelaksanaan norma

Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan nilai-nilai.

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan.

- a. Kepercayaan dan filsafat.

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar, sedangkan filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi.

- b. Pelaksanaan kode etik.

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya.

- c. Pelaksanaan seremoni.

Seremoni merupakan perwujudan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun temurun mengingatkan dan

memperkuat nilai-nilai budaya.

d. Sejarah organisasi.

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

Lebih jelas lagi di ungkapkan oleh (Segovia, 2014), ada 10 indikator yaitu jaminan diri, ketegasan dalam bertindak, kemampuan dalam pengawasan, kecerdasan emosi, inisiatif, kebutuhan akan pencapaian prestasi, kebutuhan akan aktualisasi diri, kebutuhan akan jabatan, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan rasa aman.

Berikut penjelasan tentang indikator-indikator budaya organisasi di atas sebagai berikut :

1) Jaminan diri (*Self assurance*).

Jaminan merupakan upaya pencegahan dan penanggulangan gangguan dari kesehatan, kecelakaan kerja dan sebagai keselamatan dalam bekerja.

2) Ketegasan dalam bertindak (*Decisiveness*).

Ketegasan adalah suatu hal yang diinginkan atau meminta oranglain untuk berhenti melakukan sesuatu hal yang mengganggu tanpa menyinggung orang lain yang tidak sepaham.

3) Kemampuan dalam pengawasan (*Supervisory ability*).

Suatu aktifitas dalam usaha mengendalikan, menilai dan mengembangkan kegiatan organisasi agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Kecerdasan emosi (*Intelligence*).

Kecerdasan emosi ialah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, dapat

mengendalikan emosi dalam mengambil tindakan yang tepat dan mampu bertindak dan berinteraksi dengan orang lain.

5) Inisiatif (*Initiative*).

Inisiatif ialah tanggap, tanggap dalam segala hal perkembangan yang ada kaitannya dengan suatu pekerjaan di perusahaan.

6) Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*Need for achievement*).

Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar dan bergulat untuk sukses.

7) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Need for self actualization*).

Keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang di mau dan bisa dilakukan.

8) Kebutuhan akan jabatan / posisi (*Need for power*).

Memberikan kepuasan pada diri tenaga kerja, memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

9) Kebutuhan akan penghargaan (*Need for reward*).

Meliputi kebutuhan harga diri, status, martabat, kehormatan dan penghargaan dari pihak lain.

10) Kebutuhan akan rasa aman (*Need for security*).

Terbebas dari rasa takut ataupun tekanan serta keamanan yang mengancam di lingkungan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan

psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai. 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 (Prawira et al., 2023), 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.

Sama halnya dengan Sutrisno (2012), yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan menurut (Jufrizen, 2018a), lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi.

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, 2019), 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.

Menurut (Hasibuan & Sari, 2021), 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.

- b. Kebisingan Bukti dari kajian tentang suara menunjukkan bahwa suarasuara 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.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Fierro, et.al, 2014), 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.

Adapun menurut (Fachreza et al., 2018), lingkungan kerja non-fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara semua pegawai yang bekerja di instansi yang sama. Jadi, instansi seharusnya menciptakan kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Sama halnya Menurut (Sadat et al., 2020), 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.

2.1.4.2.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2011) 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) :

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.

2.1.4.3.Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut 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) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

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

2.2. Kerangka Konseptual

Penelitian ini akan mengungkap pengaruh kompetensi, Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara 4 Medan. Diprediksikan bahwa kompetensi karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Merujuk pada (Hidayat et al., 2020) 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. Berikut variabel yang ingin di teliti :

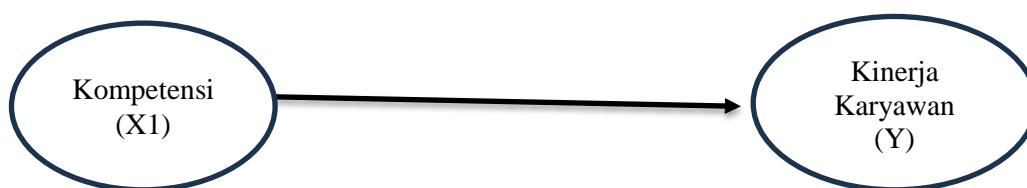
2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

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) Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I 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 (Prayogi et al., 2019) 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).

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



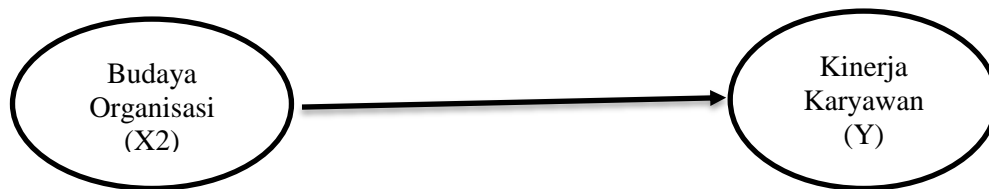
Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan atau menaikkan kinerja pegawai, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang di anut. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai dan harapan, (Juliansyah. 2013).

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada didalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi ataupun perusahaan (Jufrizen, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Jufrizen, 2018; Arianty, 2018; Yudha, 2018; Putra, 2014).



Gambar 2.2 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tempat kerja tentunya berpengaruh langsung terhadap karyawan yang berefek kepada keberhasilan target yang di capai oleh karyawan, dan juga tentunya berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri. Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja, jika lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan hasil kerja yang di capai begitu juga sebaliknya, dengan demikian dapat di katakana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja (Kasmir 2016).

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 diversitas angkatan 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 mempengaruhi unsur-unsur sumber daya manusia yang akan berdampak pada kondisi kerja seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Albert (2013) yang berjudul “pengaruh kompetensi, Budaya Organisasi 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 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

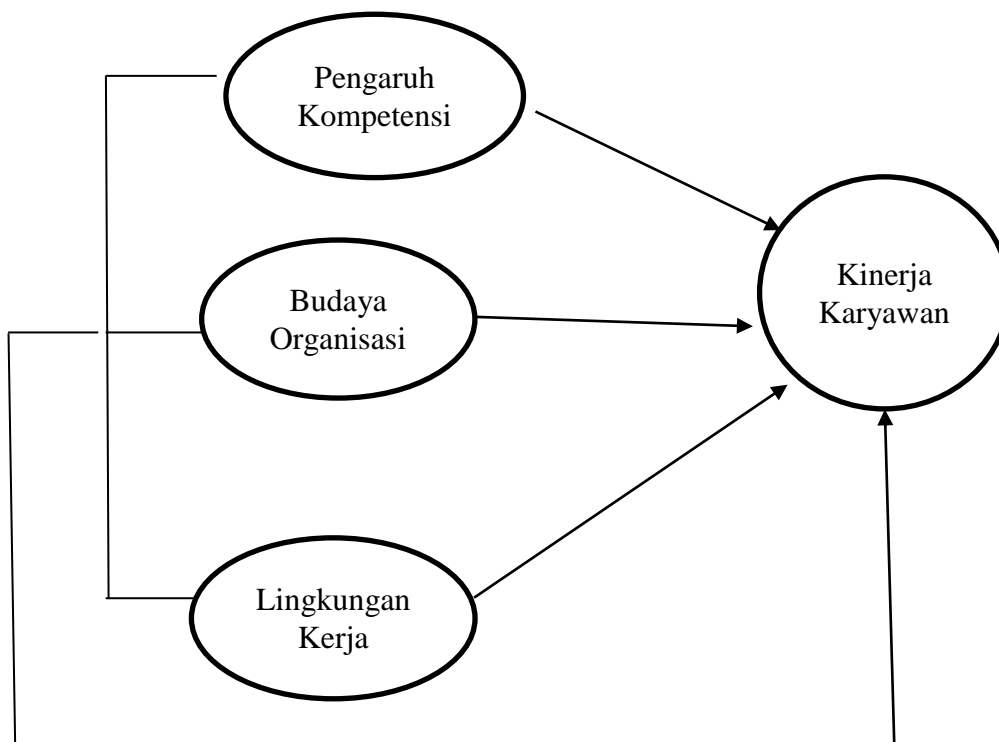
2.2.4. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

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 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 kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Budaya organisasi sangat penting, sebab dengan adanya budaya organisasi yang baik dapat berpengaruh langsung kepada karyawan dalam Lingkungan Kerja. Kinerja karyawan menciptakan kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat. Adapun factor dapat mempengaruhi kinerja karyawan maksudnya adalah jika lingkungan kerja dilaksanakan secara tepat dan adanya kerja sama dengan karyawan dengan pimpinan, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau kondisi kerja yang baik, maka kinerja karyawan secara perlahan-lahan akan meningkat.

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 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.

Berdasarkan dari penjelasan diatas bahwa Pengaruh Kompetensi, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Fachreza, (2018), Sedarmayanti dan Rahadian(2018)



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa 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. Apakah ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
2. Apakah ada Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

4. Apakah ada pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif, pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (independent variabel) adalah Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel terikat (dependent variabel) adalah Kinerja Karyawan.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variable dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

3.2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya Sutrisno(2013).

Tabel 3.1

Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Karyawan
2	Kuantitas
3	Ketepatan Waktu
4	Efektivitas Biaya
5	Pengawasan
6	Dampak Interpersonal

3.2.2. Kompetensi

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

Tabel 3. 2

Indikator Kompetensi

No	Indikator
1	Pengalaman kerja
2	Pendidikan
3	Pengetahuan
4	Keterampilan

3.2.3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan Fahmi (2016)

Tabel 3.3

Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1	Jaminan diri
2	Ketegasan dalam bertindak
3	Kemampuan dalam pengawasan
4	Kecerdasan emosi
5	Inisiatif
6	Kebutuhan akan pencapaian prestasi
7	Kebutuhan akan aktualisasi diri

- 8 Kebutuhan akan jabatan atau posisi
- 9 Kebutuhan akan penghargaan
- 10 Kebutuhan akan rasa aman

3.2.3.4.Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya Afandi (2018)

Menurut (Fauzan et al., 2023) 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 3.4

Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Perlengkapan kerja
2	Pelayanan kepada karyawan
3	Kondisi kerja
4	Hubungan personal

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian yang dipilih adalah pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, dimana perusahaan ini bergerak di bidang agribisnis perkebunan yang berlokasi di Jalan Sei Batang hari No. 2 Medan, Sumatera Utara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2024 sampai dengan Agustus 2024. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di liat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																				
		Januari 2024				Maret 2024				Mei 2024				Juni 2024				Oktober 2024				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Persiapan																					
	a. Observasi	■																				
	a. Identifikasi masalah		■																			
	b. Pengajuan Judul			■	■																	
	c. Penyusunan					■	■	■	■													
2	Pelaksanaan																					
	a. Bimbingan										■											
	b. Seminar											■										
	c. Revisi												■									
3	Penyusunan Laporan																					
	a. Pengebaran Angket													■	■							
	b. Pengumpulan Data														■							
	c. Penyusunan															■	■	■	■	■	■	■
	d. Sidang																					■

3.4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) 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 280 karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 78 seluruh karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Metode pengambilan sampelnya adalah sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2014) sampling

Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Anufia, 2019) 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 telepon.
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).

3.6. Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif. Menurut Azuar et al (2014), "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.

3.6.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer Menurut Azuar et al (2014), 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.

3.7. 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 Regional I Medan.

3.8. 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:

3.8.1 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)

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X1 = Kompetensi

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Lingkungan kerja

E = Error of Term

3.8.2 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 asumsi – asumsi klasik lain yaitu

heteroskedastisitas, linieritas, dan multikolinearitas.

a) Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas P-P Plot. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Model regresi dikatakan berdistribusi normal, apabila data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal menurut Juliandi (2015).

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 ($\text{asyp. Sig}(2\text{-tailed}) > 0,05$) menurut “Juliandi (2015).

c) Uji Multikolinearitas

Menurut Juliandi (2015), “Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen”. Multikolinearitas terjadi karena adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas (X) dan model regresi. Model regresi yang baik, tidak ditemukan masalah multikolinearitas antar variabel-variabel independen dengan cara melihat angka Collinearity Statistic yang ditunjukkan oleh nilai variance inflation factor (VIF). Uji multikolinearitas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu:

- 1) Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinearitas.

- 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.

d) Uji Heterokedastisitas

Menurut Juliandi (2015), “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.

e) 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):

Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.

Jika nilai D-W diantara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi.

Jika nilai D-W diatas $+2$ berarti ada autokorelasi negative.

3.5.1. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis 1 dan 2, penulis menggunakan uji t (uji parsial). Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X)

secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikansi hubungan, digunakan rumus uji statistik t menurut Sugiyono (2012) sebagai berikut :

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

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 H0 diterima karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1, X2, X3 dan Y.
- 2) Bila t hitung < t tabel atau - t hitung > - t tabel, maka H0 diterima karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1, X2, X3 dan Y.

a) Bentuk Pengujian

H0 : $r_s = 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y).

H0 : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y).

3) Kriteria Pengambilan Keputusan

H0 diterima jika : $- t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, pada $\alpha = 5 \% \text{ df} = n - k$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $- t \text{ hitung} < - t \text{ tabel}$

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 Fhitung di tentukan dengan rumus menurut Sugiyono (2012) sebagai berikut:

Dimana :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah Variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Ketentuan :

- a. Bila F hitung $>$ F tabel dan $-$ F hitung $<$, maka H0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1, X2, X3 dan Y.
- b. Bila F hitung \leq F tabel atau $-$ F hitung \geq , maka H0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabe X1, X2, X3 dan Y.

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

Bentuk pengujiannya adalah :

H0 = tidak ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha = ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

c) Koefesien Determinasi

Menurut Dwi Priyatno (2010) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1,X2, X3 dan Y) secara serentak terhadap variabel dependen Y. Koefesien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel dependen R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang di

berikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase 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 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisa Statistika Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui distribusi jawaban responden dari kuisisioner yang sudah disebarakan sebelumnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada 79 karyawan secara langsung.

Penelitian ini menyajikan pengolahan data dengan menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 38 butir pernyataan, dimana dalam variabel Kompetensi (X1) ada 8 butir pernyataan, dalam variabel Budaya Organisasi (X2) ada 10 butir pernyataan, dalam variabel Lingkungan Kerja (X3) ada 8 butir pertanyaan dan variabel Kinerja Karyawan (Y) ada 12 butir pernyataan.

4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

Sebelum data diolah lebih lanjut penulis mengidentifikasi sampel penelitian untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini identitas diri yang ditanyakan adalah usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa bekerja.

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	50	50,81%
	Perempuan	29	29,19%
Total		79	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 79 responden, terdapat 50 orang responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 29 orang

responden yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah laki – laki.

Tabel 4.4 Karakteristik Usia Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	20-30	31	30,91%
	30-40	28	28,10%
	>40	20	20,09%
Total		79	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 79 responden, terdapat responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 31 orang, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 28 orang, dan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 20 orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah konsumen yang berusia 20-30 tahun.

Tabel 4.5 Karakteristik Pendidikan Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Pendidikan	SMA/ sederajat	18	18,25%
	S1	30	30,22%
	D3	21	20,62%
	S2	10	10,01%
Total		79	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 79 responden, terdapat 18 orang responden yang berpendidikan SMA/ sederajat, 30 orang responden yang berpendidikan S1, dan 21 orang responden yang berpendidikan D3 serta 10 responden yang berpendidikan S2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan sarjana Strata 1.

Tabel 4.6 Karakteristik Masa Kerja Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Masa Bekerja	1-5 Tahun	20	21,81%
	6-10 Tahun	39	39,19%
	> 11 Tahun	20	20,81%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 79 responden, terdapat 20 orang responden yang bekerja dari 1-5 tahun dan 39 responden yang sudah bekerja selama dari 6-10 tahun serta ada 20 responden yang bekerja lebih dari 11 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel penelitian ini sudah bekerja dari 6-10 tahun.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kompetensi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kompetensi yang dirangkum dalam tabel 4.1.3.1 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kompetensi

No. Item	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	12,7%	2	2,5%	13	16,5%	3	3,8%	51	64,6%
2	2	2,5%	3	3,8%	9	11,4%	6	7,6%	59	74,7%
3	10	12,7%	3	3,8%	20	25,3%	7	8,9%	39	49,4%
4	2	2,5%	2	2,5%	10	12,7%	8	10,1%	57	72,2%
5	20	25,3%	10	12,7%	17	21,5%	5	6,3%	27	34,2%
6	2	2,5%	2	2,5%	8	10,1%	4	5,1%	63	79,7%
7	5	6,3%	3	3,8%	11	13,9%	8	10,1%	52	65,8%
8	2	2,5%	2	2,5%	16	20,3%	8	10,1%	51	64,6%

Dari data diatas dapat diuraikan:

- 1) Jawaban responden tentang saya memiliki pengalaman yang baik dalam melakukan tugas tugas saya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 64,46%.
- 2) Jawaban responden tentang pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam melakukan tugas dan pekerjaan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 74,7%.
- 3) Jawaban responden tentang pemimpin mampu memimpin karyawan pada pekerjaannya dengan baik latar belakang pendidikan yang saya punya sesuai dengan bidang pekerjaan saya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 49,4%.
- 4) Jawaban responden tentang pendidikan yang saya punya membentuk kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan saya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 72,2%.
- 5) Jawaban responden tentang saya sudah memiliki pengetahuan dalam pekerjaan yang akan saya kerjakan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 34,3%.
- 6) Jawaban responden tentang pengetahuan yang saya miliki membantu saya dalam bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 79,7 %.
- 7) Jawaban responden tentang saya memiliki keterampilan dalam bekerja pemimpin mampu memimpin organisasi dengan baik sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 65,8%.

- 8) Jawaban responden tentang keterampilan saya mendukung kompetensi dalam bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 64,6%.

4.1.3.2 Variabel Budaya Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel budaya organisasi yang dirangkum dalam tabel 4.1.3.2 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Budaya Organisasi

No. Item	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	3,8%	2	2,5%	10	12,7%	7	8,9%	57	72,2%
2	2	2,5%	1	1,3%	7	8,9%	3	3,8%	66	83,5%
3	2	2,5%	2	2,5%	13	16,5%	8	10,1%	54	68,4%
4	2	2,5%	3	3,8%	12	15,2%	5	6,3%	57	72,2%
5	2	2,5%	3	3,8%	15	19,0%	9	11,4%	50	63,3%
6	2	2,5%	2	2,5%	12	15,2%	8	10,1%	55	69,6%
7	1	1,3%	2	2,5%	8	10,1%	6	7,6%	62	78,5%
8	1	1,3%	2	2,5%	15	19,0%	6	7,6%	55	69,6%
9	1	1,3%	2	2,5%	17	21,5%	6	7,6%	53	67,1%
10	2	2,5%	2	2,5%	24	30,4%	6	7,6%	45	57,0%

Dari data diatas dapat diuraikan:

- 1) Jawaban responden tentang saya mampu menjamin diri saya untuk konsisten mengikuti budaya organisasi yang telah dibangun sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 72,2%.
- 2) Jawaban responden tentang budaya organisasi yang dibangun mampu membuat saya mengambil sikap tegas dalam bertindak sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 83,5%.
- 3) Jawaban responden tentang budaya organisasi yang dibangun mampu mengendalikan, menilai dan mengembangkan kegiatan organisasi agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

saya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 68,4%.

- 4) Jawaban responden tentang budaya organisasi yang dibangun menambah kecerdasan dalam mengendalikan emosi saya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 72,2%.
- 5) Jawaban responden tentang saya memiliki inisiatif yang tinggi karena pengaruh budaya yang dibangun sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 63,3%.
- 6) Jawaban responden tentang budaya yang dibangun memiliki dampak yang baik untuk selalu menciptakan dan mencapai prestasi yang baru sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 69,6 %.
- 7) Jawaban responden tentang melalui budaya organisasi saya mampu menggunakan semua kemampuan diri untuk mencapai apapun yang saya mau dan bisa dilakukan. sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 78,5%.
- 8) Jawaban responden tentang budaya organisasi membuat kepuasan pada diri tenaga kerja, memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 69,6%.
- 9) Jawaban responden tentang budaya organisasi yang dibangun memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 67,1%.

- 10) Jawaban responden tentang budaya organisasi yang dibangun menciptakan rasa aman dalam bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 57,0%.

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel 4.1.3.3 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,3%	3	3,8%	19	24,1%	9	11,4%	47	59,5%
2	2	2,5%	2	2,5%	20	25,3%	8	10,1%	47	59,5%
3	1	1,3%	2	2,5%	13	16,5%	9	11,4%	54	68,4%
4	2	2,5%	2	2,5%	9	11,4%	9	11,4%	57	72,2%
5	7	8,9%	7	8,9%	15	19,0%	3	3,8%	47	59,5%
6	3	3,8%	1	1,3%	10	12,7%	6	7,6%	59	74,7%
7	9	11,4%	1	1,3%	18	22,8%	6	7,6%	45	57,0%
8	2	2,5%	1	1,3%	13	16,5%	9	11,4%	54	68,4%

Dari data diatas dapat diuraikan:

- 1) Jawaban responden tentang perusahaan telah menyediakan perlengkapan kerja dengan baik sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 59,5%.
- 2) Jawaban responden tentang perlengkapan kerja yang disediakan membantu dalam bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 59,5%.
- 3) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan pelayanan yang baik kepada karyawan dalam bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 68,4%.

- 4) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan pelayanan berupa kotak masukan dan saran sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 72,2%.
- 5) Jawaban responden tentang saya menyukai kondisi kerja saat bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 59,5%.
- 6) Jawaban responden tentang kondisi kerja yang dibangun mampu membuat saya fokus saat bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 74,7 %.
- 7) Jawaban responden tentang saya membangun hubungan yang baik sesama karyawan lainnya dengan baik sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 57,0%.
- 8) Jawaban responden tentang hubungan personal yang terbangun dengan baik membawa dampak yang baik bagi saya dalam bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 68,4%.

4.1.3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja karyawan yang dirangkum dalam tabel 4.1.3.4 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	2,5%	1	1,3%	9	11,4%	5	6,3%	62	78,5%
2	2	2,5%	2	2,5%	7	8,9%	5	6,3%	63	79,7%
3	4	5,1%	1	1,3%	8	10,1%	11	13,9%	55	69,6%
4	9	11,4%	3	3,8%	16	20,3%	9	11,4%	42	53,2%
5	3	3,8%	3	3,8%	12	15,2%	8	10,1%	53	67,1%
6	6	7,6%	3	3,8%	21	26,6%	4	5,1%	45	57,0%
7	3	3,8%	2	2,5%	14	17,7%	7	8,9%	53	67,1%
8	2	2,5%	2	2,5%	13	16,5%	7	8,9%	55	69,6%

9	4	5,1%	1	1,3%	16	20,3%	8	10,1%	50	63,3%
10	3	3,8%	3	3,8%	13	16,5%	5	6,3%	55	69,6%
11	2	2,5%	2	2,5%	15	19,0%	4	5,1%	56	70,9%
12	3	3,8%	3	3,8%	12	15,2%	7	8,9%	54	68,4%

Dari data diatas dapat diuraikan:

- 1) Jawaban responden tentang karyawan yang bekerja memiliki kualitas yang baik sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 78,5%.
- 2) Jawaban responden tentang karyawan selalu memperhatikan kualitas pekerjaannya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 79,7%.
- 3) Jawaban responden tentang semua karyawan yang bekerja memiliki kuantitas yang baik sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 69,6%.
- 4) Jawaban responden tentang kuantitas karyawan sesuai dengan pekerjaannya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 52,2%.
- 5) Jawaban responden tentang kuantitas karyawan sesuai dengan pekerjaannya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 67,1%.
- 6) Jawaban responden tentang pekerjaan selalu diselesaikan tepat waktu sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 57,0%.
- 7) Jawaban responden tentang efektivitas pekerjaan karyawan sangat baik sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 67,1%.

- 8) Jawaban responden tentang karyawan bekerja dengan efektif sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 69,6%.
- 9) Jawaban responden tentang karyawan diawasi oleh pemimpin satuan dalam bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 63,3%.
- 10) Jawaban responden tentang karyawan selalu diawasi dengan alat cctv dalam bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 69,6%.
- 11) Jawaban responden tentang karyawan mampu bekerja secara interpersonal sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 70,9%.
- 12) Jawaban responden tentang dampak interpersonal menjadikan karyawan lebih mandiri dalam melakukan tugasnya sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase 68,4%.

4.1.3 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Apabila reliabilitas penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya.

Tabel 4.9 Tabel Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.977	48

Berdasarkan tabel diatas, maka semua item pertanyaan dinyatakan reliabel, hal ini disebabkan nilai *cronbach alpha* > dari r-tabel senilai 0,221

4.1.4 Uji Validitas

Pada (n=79, $\alpha= 5\%$, df=77), diperoleh r-tabel 0,221. Uji validitas kuesioner terlihat r-hitung > r-tabel dari semua bagian pertanyaan, dapat disimpulkan penelitian memiliki ketepatan dan Cronbach's Alpha Keterangan ,764 Reliabel ketelitian instrumen penelitian (kuesioner) yang baik dalam melakukan fungsi ukurnya.

Tabel 4.10 Uji Validitas

Indikator	Pearson Correllation	Sig.	R-Tabel	Keterangan
X1.1	.746**	0.000	0.221	Valid
X1.2	.745**	0.000	0.222	Valid
X1.3	.729**	0.000	0.223	Valid
X1.4	.788**	0.000	0.224	Valid
X1.5	.615**	0.000	0.225	Valid
X1.6	.746**	0.000	0.226	Valid
X1.7	.798**	0.000	0.227	Valid
X1.8	.831**	0.000	0.228	Valid
X2.1	.683**	0.000	0.229	Valid
X2.2	.697**	0.000	0.230	Valid
X2.3	.853**	0.000	0.231	Valid
X2.4	.873**	0.000	0.232	Valid
X2.5	.827**	0.000	0.233	Valid
X2.6	.916**	0.000	0.234	Valid
X2.7	.899**	0.000	0.235	Valid
X2.8	.872**	0.000	0.236	Valid
X2.9	.730**	0.000	0.237	Valid
X2.10	.761**	0.000	0.238	Valid
X3.1	.795**	0.000	0.239	Valid
X3.2	.779**	0.000	0.240	Valid
X3.3	.812**	0.000	0.241	Valid

X3.4	.808**	0.000	0.242	Valid
X3.5	.727**	0.000	0.243	Valid
X3.6	.765**	0.000	0.244	Valid
X3.7	.726**	0.000	0.245	Valid
X3.8	.839**	0.000	0.246	Valid
X3.9	.845**	0.000	0.247	Valid
X3.10	.766**	0.000	0.248	Valid
X3.11	.753**	0.000	0.249	Valid
X3.12	.792**	0.000	0.250	Valid
Y1	.802**	0.000	0.251	Valid
Y2	.855**	0.000	0.252	Valid
Y3	.805**	0.000	0.253	Valid
Y4	.743**	0.000	0.254	Valid
Y5	.814**	0.000	0.255	Valid
Y6	.714**	0.000	0.256	Valid
Y7	.812**	0.000	0.257	Valid
Y8	.789**	0.000	0.258	Valid
Y9	.776**	0.000	0.259	Valid
Y10	.843**	0.000	0.260	Valid
Y11	.797**	0.000	0.261	Valid
Y12	.766**	0.000	0.262	Valid
Y13	.726**	0.000	0.263	Valid
Y14	.749**	0.000	0.264	Valid
Y15	.781**	0.000	0.265	Valid
Y16	.692**	0.000	0.266	Valid
Y17	.679**	0.000	0.267	Valid
Y18	.621**	0.000	0.268	Valid

4.2 Analisa Data

4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk

mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.11 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.499	3.030		2.805	.006
Kompetensi (X1)	1.453	.098	.684	14.861	<,001
Budaya Organisasi (X2)	1.396	.096	.742	14.515	<,001
Lingkungan Kerja (X3)	-.786	.055	-.686	-14.185	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2024)

Dari tabel diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 8,499
- 2) Kompetensi = 1,453
- 3) Budaya Organisasi = 1,396
- 4) Lingkungan Kerja = -786

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 8,499 + 1,453 + 1,396 + -786$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 8,499 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan akan meningkat sebesar 8,499.
- 2) β_1 sebesar 1,453 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,453 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

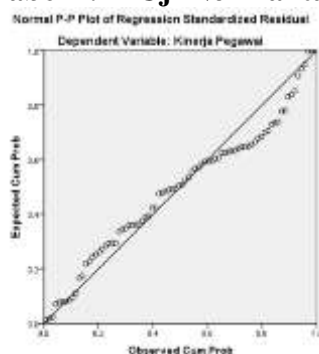
- 3) β_2 sebesar 1,396 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 1,396 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4) β_3 sebesar -786 dengan arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami penurunan maka akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai sebesar 786 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.2.2 Analisis Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Tabel 4.12 Uji Normalitas



b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila Tolerance $< 0,01$ atau sama dengan VIF > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila Tolerance $> 0,01$ atau sama dengan VIF < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.428	2.336
	X2	.207	4.827
	X3	.149	6.708

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2024)

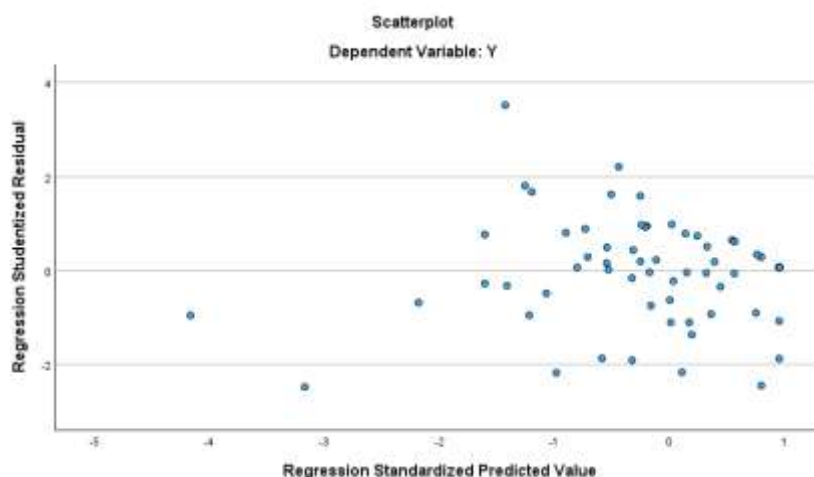
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 2,336, variabel budaya organisasi (X2) sebesar 4,827 dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 6,708. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10,00. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel variabel kompetensi (X1) sebesar 0,428, variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,207 dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,149. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,0100 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,0100 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode Scatterplot. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.14 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2024)

Bentuk gambar diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Jika terjadi kolerasi, 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):

Tabel 4.15 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.740
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2	
b. Dependent Variable: Y	

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2024)

Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi Durbin Watson, menurut Imam Ghozali (2011:11) tidak ada gejala autokorelasi ,jika nilai durbin watsin terletak antara du sampai dengan (4-du). Nilai Du dicari pada distribusi nilai tabel Durbin Watson berdasarkan k (3) dan n (79) dengan signifikansi 5%. Maka didapatkan $du (1,72) < \text{Durbin Watson} (1,740) < 4\text{-du} (2,28)$. Maka dapat disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji T (Uji Parsial)

Untuk uji T dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Bentuk pengujian

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel

antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) Bila $thitung > ttabel$ atau $-thitung < -ttabel$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b) Bila $thitung \leq ttabel$ atau $-thitung \geq -ttabel$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.16 Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.499	3.030		2.805	.006
Kompetensi (X1)	1.453	.098	.684	14.861	<,001
Budaya Organisasi (X2)	1.396	.096	.742	14.515	<,001
Lingkungan Kerja (X3)	-.786	.055	-.686	-14.185	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2024)

- a) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 14,861 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (79-2= 77)$, di peroleh t tabel 0,221. Jika t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kinerja karyawan, didalam hal ini t hitung $14,861 >$ t tabel 0,221. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan

α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.

b) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 14,515 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (79-2= 77), di peroleh t tabel 0,221. Jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kinerja karyawan, didalam hal ini t hitung 14,515 > t tabel 0,221. Ini berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 14,185 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (79-2= 77), di peroleh t tabel 0,221. Jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kinerja karyawan, didalam hal ini t hitung 14,185 > t

tabel 0,221. Ini berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.

4.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja non-fisik untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

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

Tabel 4.17 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16512.958	3	5504.319	252.892	<,001 ^b
	Residual	1632.409	75	21.765		
	Total	18145.367	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2024)

Bedasarkan tabel diatas diperoleh F hitung untuk variabel kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 252,892 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($78-2-1=75$), di peroleh F tabel 2,79. Jika F hitung $>$ F tabel maka didapat pengaruh antara kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini F hitung $252,892 >$ F tabel 2,79. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 <$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1.

4.3.3 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.661	8.880
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Pengolahan Data SPSS 24.00 (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,821 atau 82,1% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja adalah kuat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,674 yang berarti 67,4% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu yaitu kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 8,880 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 diperoleh thitung 14,861 > ttabel 0,221 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

PTPN IV Regional 1.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengandung arti bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja, dengan semakin meningkatnya kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiansyah & Sulistiyowati, (2018) dimana dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Spencer-Spence bahwa antara kompetensi dengan kinerja mempunyai hubungan sebab akibat (*causally related*) yang sangat erat sekali. Oleh karena itu apabila pegawai ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi kerja yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan pada bidang pekerjaan tersebut.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya.

Temuan penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Heri & Andayani, 2020), (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018), (Anjani, 2019), (Prayogi et al., 2019) yang mengatakan bahwa adanya pengaruh positif secara parsial dan simultan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 diperoleh thitung 14,515 > ttabel 0,221 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Menurut Sutrisno (2010: 6) menyatakan bahwa: Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Sehingga apabila variabel ini ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai

perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi ataupun perusahaan.

Temuan penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018), (Nurhasanah et al., 2022), (Meutia & Husada, 2019), (Arianty, 2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 diperoleh thitung 14,185 > t_{tabel} 0,221 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik budaya lingkungan kerja yang diciptakan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai

akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018).

Temuan penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marbun & Jufrizen, 2022), (Elizar & Tanjung, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4.4 Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 diperoleh $t_{hitung} 252,892 > t_{tabel} 2,79$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional 1.

Karyawan harus memiliki kompetensi berupa keterampilan dalam bekerja, kemampuan menunjukkan kualitas kerja yang teliti dan rapi, kemampuan bekerja sama dalam kelompok kerja serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Budaya yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan. Karena

dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dengan kondisi yang baik maka juga akan menghasilkan kerja karyawan yang baik, tetapi bila kondisi lingkungannya buruk maka akan mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk keberhasilan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, suasana tentram, dan lingkungan kerja yang positif, maka kinerja karyawan akan terbawa dalam keadaan yang baik membuat kerja karyawan semakin meningkat dan dapat termotivasi agar bisa meraih tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kemajuan untuk perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Tomasoa, 2023) dan (Jati et al., 2024) yang menyatakan adanya pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN Medan dengan sampel 79 orang adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
2. Dalam penelitian ini, budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya jika budaya organisasi yang terbentuk adalah budaya yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
3. Dalam penelitian ini terdapat lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
4. Dalam penelitian ini terdapat kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan dan budaya organisasi yang ada serta suasana lingkungan kerja terbangun dengan baik dalam melakukan tugas dan tanggungjawab

pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Perusahaan disarankan untuk memberikan tugas pokok sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan agar karyawan nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Sebaiknya, perusahaan ikut turun dalam menciptakan budaya organisasi yang baik dalam lingkaran organisasi sehingga budaya tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Perusahaan disarankan untuk membantu membangun lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Sebagai perusahaan yang besar PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan sebaiknya mampu mendukung dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Selain itu perlunya menciptakan budaya organisasi yang sehat serta lingkungan kerja yang baik, upaya ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga visi misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur, akan tetapi masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel bebas yaitu kompetensi, budaya organisasi dan

lingkungan kerja. Padahal masih terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja

- 2) Dalam penelitian ini teknik pengolahan data hanya menggunakan aplikasi SPSS, dimana masih terdapat banyak aplikasi lain yang bisa digunakan untuk mengolah data penelitian.
- 3) Penelitian menggunakan kuesioner mempunyai keterbatasan karena dikhawatirkan responden menjawab pertanyaan tidak sesuai kondisi perusahaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Anufia, A. dan. (2019). *RESUME: INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA*. 112, 1–20.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Hasibuan, J. S., & Sari, N. (2021). Studi Kinerja Pegawai : Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–23.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Jufrizen, J. (2018a). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>

- Jufrizen, J. (2018b). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 31–39. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i1.1136>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1078.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Robbins, S. P. (2019). (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Tanjung, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 3(1), 111–122.
- Utami, S. ., Harlie, M., & Zainul, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(1), 45–54. <https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13771>
- Wehelmina, R. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Wibowo (ed.); 5th ed.). Rajawali Pers.
<https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/211768/manajemen-kinerja>