

## PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA SARUTA INDONESIA NGANJUK

Gogo Ade Putra Irianto

*gogoadeputra1997@gmail.com*

Prijati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of competence, work environment and organization culture on employees performance of PT. Mitra Saruta Indonesia, Nganjuk. While, the population was employees of PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. The research was causal comparative. Moreover, the data collection technique used simple random sampling, in which the sample was taken randomly without considering strata within its population. Furthermore the instrument used questionnaires which were distributed to respondents. In line with, there were 90 respondents as sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23. The research result concluded competence had positive and significant effect on employees performance of PT. Mitra Saruta Indonesia, Nganjuk. Likewise, work environment had positive and significant effect on employees of performance of PT. Mitra Saruta Indonesia, Nganjuk. Similarly, organization culture had positive and significant effect on employees performance of PT. Mitra Saruta Indonesia, Nganjuk.*

**Keywords:** *competence, work environment, organization culture, employees performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode *simple random sampling* yang merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk.

**Kata Kunci:** kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Dunia usaha yang semakin berkembang pesat membuat persaingan usaha menjadi semakin ketat, termasuk usaha dibidang tekstil. Hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan pada produk yang dimiliki sehingga perusahaan mampu bersaing dengan produk lain. Selain keunggulan hasil produksi, sumber daya manusia juga menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Suatu perusahaan didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai bersama. Setiap perusahaan memiliki sistem yang saling berkaitan antara satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Hal ini dilakukan untuk kelancaran operasional perusahaan. Selain itu, pencapaian tujuan sebuah perusahaan juga bergantung pada sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut (Baiquni dan Prihatini, 2016).

Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam proses berjalannya sebuah perusahaan guna mencapai target dan tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2013:47) kinerja karyawan

merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menuntut para karyawan untuk dapat berperan aktif dalam menjalankan rencana dan sistem perusahaan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil untuk hasil produksi berupa benang dan sarung tangan. PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk berlokasi di Jl. Raya Rejoso KM 5.5, Sugihwaras, Mlorah, Rejoso, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan pada bagian produksi yang umumnya memiliki tujuan untuk menghasilkan barang produksi sehingga memperoleh keuntungan yang maksimal. Untuk itu, PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk memerlukan sistem manajemen efektif yang dapat menunjang jalannya operasi perusahaan secara terus-menerus sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

**Tabel 1**  
**Penjualan Produk PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk tahun 2014-2018**

Tahun	Pendapatan (Rp)
2014	6.192.900.000.000
2015	5.717.051.000.000
2016	4.843.419.000.000
2017	5.416.177.000.000
2018	5.349.190.000.000

Sumber: Laporan keuangan PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk, 2014-2018

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat penurunan pendapatan PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. Melihat fakta tersebut terlihat jelas bahwa adanya penurunan kinerja karyawan sehingga berdampak pada hasil pendapatan. Kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan beberapa perbaikan. Beberapa kajian teoritis yang dilakukan oleh para ahli bahwa terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Priansa (2017:110) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi manajerial, keterampilan interpersonal, capaian hasil, kepemimpinan, keluaran, standar pekerjaan, kebiasaan kerja, pengetahuan kerja, perilaku dan karakteristik pribadi. Menurut Flipppo (2008:14) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Adapun kajian empiris yang dilakukan oleh peneliti Baba (2014) kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, komunikasi, dan budaya organisasi. Menurut Logahan *et al.*, (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Supardi (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Masruli (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif, kompetensi dan lingkungan kerja. Menurut Septiyani dan Sanny (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Baiquni dan Prihatini (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Menurut Sugiono dan Rachmawati (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik. Menurut Efendi *et al.*, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi dan lingkungan kerja. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tersebut peneliti menemukan 17 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, karena keterbatasan waktu penelitian maka peneliti hanya mengambil tiga variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Pertimbangan memilih variabel kompetensi karena peneliti menemukan bahwa belum adanya kejelasan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Ketidakjelasan tersebut ditunjukkan oleh peneliti Baba (2014), Masruli (2015), Efendi *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Septiyani dan Sanny (2013) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pertimbangan memilih variabel lingkungan kerja karena peneliti menemukan bahwa belum adanya kejelasan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketidakjelasan tersebut ditunjukkan oleh peneliti Masruli (2015), Baiquni dan Prihatini (2016) serta Efendi *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Logahan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pertimbangan memilih variabel budaya organisasi karena peneliti menemukan bahwa belum adanya kejelasan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ketidakjelasan tersebut ditunjukkan oleh peneliti Baba (2014), Baiquni dan Prihatini (2016) serta Sugiono dan Rachmawati (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Supardi (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk? (3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk? sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. (3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting yang akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Indikator ini berhubungan erat dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Seiring dengan perkembangan bisnis yang semakin kompetitif maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang berkualitas dan mampu bersaing dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Menurut Wibowo (2013:47) kinerja karyawan merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jika kinerja karyawan sesuai dengan sistem yang ada pada perusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai, namun sebaliknya apabila kinerja karyawan dari perusahaan buruk maka hal tersebut akan menghambat proses-proses yang ada pada sistem perusahaan sehingga akan berdampak negatif bagi perusahaan.

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan sesuatu kemampuan yang dimiliki dari diri seseorang untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Jika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi maka produktivitas kerjanya akan meningkat.

menurut Sedarmayanti (2014:20) kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang yang mendalam dan melekat pada perilaku yang dapat diprediksi di berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya. 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.

### Lingkungan Kerja

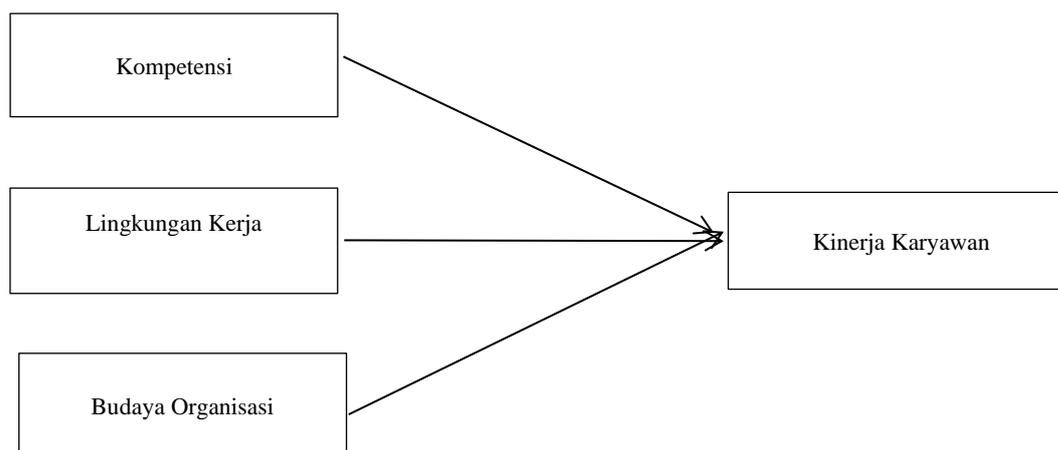
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Siagian (2014:56) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

### Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan untuk membuat keputusan serta mengarahkan tindakan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Budaya organisasi adalah sebuah entitas yang melekat dan di anut bersama oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi serta mampu menjadi pembeda dari organisasi yang lain. Budaya organisasi merupakan hal yang penting terutama dalam peningkatan kinerja karyawan. Dalam pemahaman budaya organisasi harus di anut dan dibawa oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan, sehingga budaya organisasi mampu mejadi sebuah proses system kerja dan sebuah kebiasaan yang akan dilakukan dalam peningkatan kinerja.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang digambarkan pada penelitian ini adalah:



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

### Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan penjelasan hipotesis yang dapat diambil pada rerangka konseptual, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian yang sama Baba (2014) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Masruli (2015), Efendi *et al.*, (2017) yang juga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Septiyani dan Sanny (2013) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal sehingga semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk.

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

Pada penelitian yang sama Masruli (2015), Baiquni dan Prihatini (2016) serta Efendi *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Logahan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menuntut perusahaan untuk harus selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerjanya karena semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian yang sama Baba (2014), Baiquni dan Prihatini (2016) serta Sugiono dan Rachmawati (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Supardi (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan hal yang penting terutama dalam peningkatan kinerja karyawan. Pemahaman budaya organisasi harus di anut dan dibawa oleh seluruh anggota perusahaan, sehingga budaya organisasi mampu menjadi sebuah proses system kerja dan sebuah kebiasaan yang akan dilakukan dalam peningkatan kinerja.

H<sub>3</sub>: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadi fakta dan peristiwa. Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian *ex post facto*, yaitu tipe penelitian terhadap data-data yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa, dan dalam penelitian ini telah dibuktikan bahwa peneliti menguji hubungan antara kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk bagian produksi yang berjumlah 750 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut dan harus bersifat representatif (Sugiyono, 2017:81). Untuk memperoleh sampel yang representatif diperlukan metode yang baik dalam pemilihan anggota sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) *simple random sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel penelitian, digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e = Nilai presisi 10% (Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan)

Jadi, besar sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{750}{1+750(0,1)^2} = 88,23 \text{ dibulatkan menjadi } 90 \text{ responden.}$$

Jadi, sampel pada penelitian ini adalah sebesar 90 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data subjek (*self-report data*) yaitu jenis data yang berupa opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dilapangan yang bersumber dari para responden (Sugiyono, 2017:137). Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah karakteristik dan opini yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. Data sekunder adalah umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan yang diberikan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan daftar pernyataan yang telah dipersiapkan dalam 90 kuesioner dan ditujukan kepada responden.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja karyawan. Adapun definisi dari variabel penelitian ini adalah:

#### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:75) adalah sebagai berikut: a) Kualitas kerja b) Kuantitas kerja c) Tanggung jawab d) Kerjasama e) Inisiatif

#### Kompetensi

Kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang yang mendalam dan melekat pada perilaku yang dapat diprediksi di berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya di PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. Indikator kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) adalah sebagai berikut: a) Pengetahuan b) Keterampilan c) Sikap

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk sesuai dengan visi dan misi PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. Indikator lingkungan kerja menurut Soetjipto (2009:87) adalah sebagai berikut: a) Pencahayaan b) Sirkulasi udara c) Kebisingan d) Warna e) Kelembaban udara f) Fasilitas g) Hubungan yang harmonis h) Kesempatan untuk maju i) Keamanan dalam pekerjaan

## Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah entitas yang melekat dan di anut bersama oleh orang-orang yang ada di dalam PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk serta mampu menjadi pembeda dari organisasi yang lain. Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2013:512) adalah sebagai berikut: a) Inovasi dan pengambilan resiko (*Innovation and risk taking*) b) Perhatian secara mendetail (*Attention to detail*) c) Berorientasi pada hasil (*Outcome orientation*) d) Berorientasi pada manusia (*People orientation*) e) Berorientasi pada tim (*Team orientation*) f) Agresifitas (*Aggressiveness*) g) Stabilitas (*Stability*)

## Uji Instrumen

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Menurut Ghazali (2016:53) dasar pengambilan keputusan uji yaitu: a) Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka item pernyataan tersebut valid. b) Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka item pernyataan tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2016:43) yaitu: a) Jika koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 maka pernyataan dinyatakan valid. b) Jika koefisien *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,7 maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Menurut Ghazali (2016:156) Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas yaitu: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar lebih jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model

regresi adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan lawannya nilai *tolerance*. Menurut Ghazali (2016:104) dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah: a) Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen. b) Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas diantara variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2016:134) dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier

Regresi linier berganda menguji pengaruh antara kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1 K + \beta_2 LK + \beta_3 BO + e$$

Keterangan :

- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi
- KK = Kinerja Karyawan
- K = Kompetensi
- LK = Lingkungan Kerja
- BO = Budaya Organisasi
- e = *Standart error*

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu: a) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya  $\leq 0,05$  maka ada pengaruh secara parsial variabel kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kompetensi (K)	K <sub>1</sub>	0,442	0,000	Valid
	K <sub>2</sub>	0,638	0,000	Valid
	K <sub>3</sub>	0,611	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK <sub>1</sub>	0,512	0,000	Valid
	LK <sub>2</sub>	0,604	0,000	Valid
	LK <sub>3</sub>	0,515	0,000	Valid
	LK <sub>4</sub>	0,593	0,000	Valid
	LK <sub>5</sub>	0,403	0,000	Valid
	LK <sub>6</sub>	0,526	0,000	Valid
	LK <sub>7</sub>	0,515	0,000	Valid
	LK <sub>8</sub>	0,327	0,002	Valid
	LK <sub>9</sub>	0,298	0,004	Valid
Budaya Organisasi (BO)	BO <sub>1</sub>	0,611	0,000	Valid
	BO <sub>2</sub>	0,626	0,000	Valid
	BO <sub>3</sub>	0,679	0,000	Valid
	BO <sub>4</sub>	0,638	0,000	Valid
	BO <sub>5</sub>	0,586	0,000	Valid
	BO <sub>6</sub>	0,689	0,000	Valid
	BO <sub>7</sub>	0,609	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (PK)	KK <sub>1</sub>	0,682	0,000	Valid
	KK <sub>2</sub>	0,644	0,000	Valid
	KK <sub>3</sub>	0,544	0,000	Valid
	KK <sub>4</sub>	0,397	0,000	Valid
	KK <sub>5</sub>	0,411	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji realibitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Uji Realibilitas**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.711	24

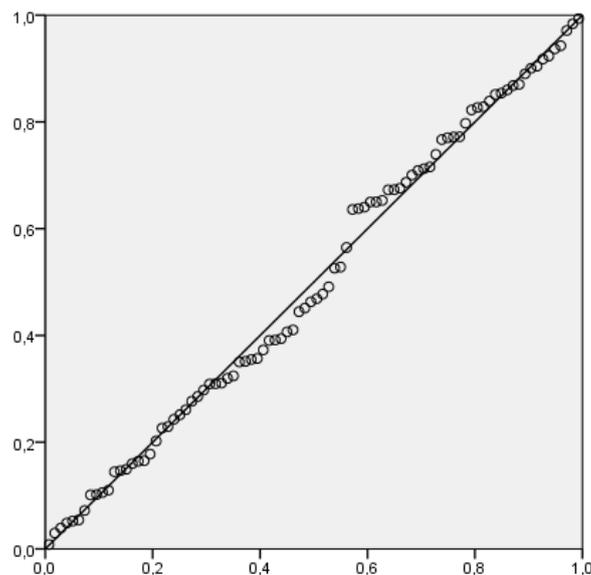
Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



**Gambar 2**

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *varianceinflation factor* (VIF) dan lawannya nilai *tolerance*. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

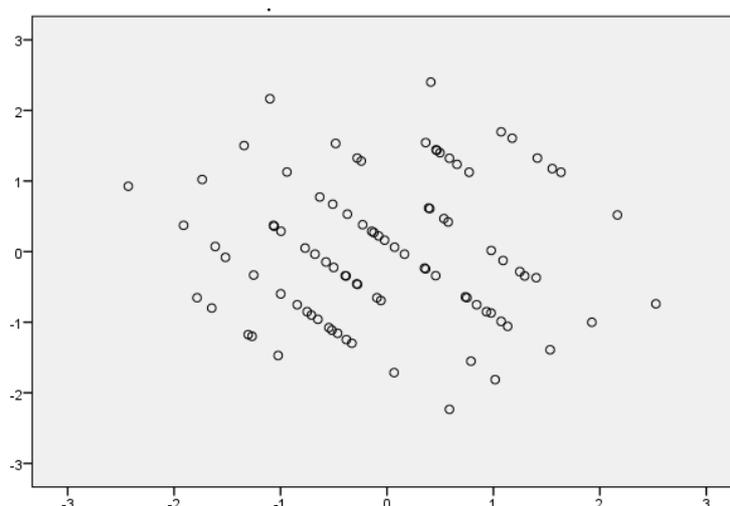
Variabel	Tolerance	VIF
K	.856	1.168
LK	.859	1.164
BO	.992	1.008

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel kompetensi adalah 0,856, variabel lingkungan kerja sebesar 0,859 dan variabel budaya organisasi sebesar 0,992, sedangkan nilai VIF pada variabel kompetensi adalah 1,168, variabel lingkungan kerja sebesar 1,164 dan variabel budaya organisasi sebesar 1,008. Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh

antara kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui *software* SPSS yang tersaji pada Tabel 5:

**Tabel 5**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1,407	,521		2,700	,008
	K	,430	,084	,430	5,096	,000
	LK	,252	,108	,197	2,338	,022
	BO	,499	,073	,537	6,847	,000

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:  
 $KK = 1,407 + 0,430 K + 0,252 LK + 0,499 BO + e$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 1,407 artinya jika variabel kompetensi (K), lingkungan kerja (LK) dan budaya organisasi (BO) bernilai nol ( $=0$ ), maka nilai kinerja karyawan (KK) adalah sebesar 1,407. (2) Nilai koefisien regresi kompetensi ( $\beta_1$ ) adalah sebesar 0,430 yang menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan jika kompetensi naik, maka kinerja karyawan akan naik. (3) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $\beta_2$ ) adalah sebesar 0,252 yang menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan jika lingkungan kerja naik, maka kinerja karyawan akan naik. (4) Nilai koefisien regresi budaya organisasi ( $\beta_3$ ) adalah sebesar 0,499 yang menunjukkan hubungan searah dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan jika budaya organisasi naik, maka kinerja karyawan akan naik.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,995	3	2,332	25,894	,000 <sup>b</sup>
	Residual	7,744	86	,090		
	Total	14,739	89			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini layak untuk digunakan penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 <sup>a</sup>	,575	,556	,30008

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,575 atau 57,5%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah sebesar 57,5% sedangkan sisanya 42,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	t	Sig	Keterangan
K	5,096	,000	K
LK	2,338	,022	LK
BO	6,847	,000	BO

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Artinya, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. Menurut Sedarmayanti (2014:20) kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang yang mendalam dan melekat pada perilaku yang dapat diprediksi di berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh setiap individu sehingga memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Jika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi dari dalam kepribadiannya maka hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Baba (2014), Masruli (2015), Efendi *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,022 \leq 0,05$ . Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. Menurut Sedarmayanti (2014:20) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi

perusahaan. Perusahaan dituntut untuk harus selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerjanya karena lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawannya bekerja dengan nyaman dengan menghasilkan kinerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik jika manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Masruli (2015), Baiquni dan Prihatini (2016) serta Efendi *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Artinya, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan untuk membuat keputusan serta mengarahkan tindakan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap efektifitas perusahaan, terutama pada perusahaan yang mempunyai budaya yang sesuai dengan strategi dan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Pembentukan budaya organisasi yang adaptif dan transformatif merupakan suatu langkah manajemen yang strategis dan taktis untuk membangun organisasi secara berkelanjutan. Kesesuaian antara budaya organisasi memungkinkan individu-individu untuk saling berinteraksi dan berintegrasi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Baba (2014), Baiquni dan Prihatini (2016) serta Sugiono dan Rachmawati (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kompetensi dapat menjadi faktor penentu kinerja karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya lingkungan kerja dapat menjadi faktor penentu kinerja karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya budaya organisasi dapat menjadi faktor penentu kinerja karyawan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya terbatas pada 3 variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. (2) Adanya waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga beberapa jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk sebenarnya.

## Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut : (1) Bagi manajemen PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk sebaiknya dapat meningkatkan lagi kompetensi yang ada pada karyawannya dengan memberikan pelatihan sehingga karyawan dapat meningkatkan ketrampilan yang dimiliki. (2) Bagi manajemen PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk sebaiknya perlu memperhatikan lingkungan kerja yang ada pada pabrik agar dapat memberikan kenyamanan pada para karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. (3) Bagi manajemen PT Mitra Saruta Indonesia Nganjuk sebaiknya dapat mempertahankan budaya organisasi dengan para individu agar mereka lebih mudah untuk saling berinteraksi dan berintegrasi terhadap perusahaan sehingga kinerja karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baba, A. 2014. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 18(4):524-540.
- Baiquni, M.A dan A.E.Prihatini. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Warta Media Nusantara Tribun. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 5(3):256-263.
- Efendi, M., A. Widarko dan A.A. Priyono. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 6(5):203-216.
- Flippo, E. 2008. *Manajemen Personalia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Logahan, J.M., T.F.Tjoe dan Naga. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia. *Binus Business Review* 3(1):573-586.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Masruli. 2015. Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. *Skripsi*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia. Bandung.
- Rivai, V. dan Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P dan T.A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Pearson Education. New Jersey
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Septiyani dan L. Sanny. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega. *Binus Business Review* 4(1):274-282.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Soetjipto, B. W. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Book. Yogyakarta.
- Sugiono, E dan W. Rachmawati. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. *Oikonomia:Jurnal Manajemen* 15(1):57-69.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kkualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Supardi, A.I. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Telkom Bandung.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.