

8

by Penelitian Bu Bunga

Submission date: 15-Jul-2024 02:53PM (UTC+0700)

Submission ID: 2417135771

File name: ARUH_KOMPETENSI_DISIPLIN_KERJA_DAN_LINGKUNGAN_KERJA_TERHADAP.pdf (279.46K)

Word count: 6334

Character count: 40441

PENGARUH KOMPETENSI DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Andika Fadhillah¹, Bunga Aditi², Hafriz Rifki Hafas³

¹Univesitas Harapan Medan

Email: andhikafadhilla00@gmail.com

²Univesitas Harapan Medan

Email: bunga.aditi19@gmail.com

³Univesitas Harapan Medan

Email: hafrizh@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of competence, work discipline and work environment on work performance at PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study are all employees at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan with 389 employees. Based on the calculation of sampling, the number of samples in this study were 115 employees of PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using multiple linear regression, classical assumption test, hypothesis testing and coefficient of determination test. The results of this study prove that competence has a partial effect on work performance, work discipline has a partial effect on work performance, work environment has a partial effect on work performance. Competence, work discipline and work environment have a simultaneous effect on work performance at PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Keywords: Competence, Work Discipline, Work Environment, Work Achievement

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 389 orang pegawai. Berdasarkan perhitungan penarikan sampel, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja. Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN (INTRODUCTION)

Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepatutnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif. (Handoko, 2019)

Organisasi yang mengemban misi peningkatan penjualan produk kepada masyarakat. Dalam mencapai penjualan produk yang tinggi karyawan dituntut memiliki disiplin, kualitas dan kapabilitas bekerja dengan

cermat. Alasannya, keberhasilan organisasi jenis ini seperti itu dinilai dari seberapa tinggi produk yang ditawarkan dapat di terima masyarakat atau di beli masyarakat. Dalam konteks ini lah, seorang karyawan perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu meningkatkan penjualannya (Hakim, 2018).

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standart telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk (*turnover*) serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuknya karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengakibatkan proses pencapaian tujuan perusahaan (Sunyoto, 2020).

Prestasi merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan (Sinambela & Tanjung, 2018).

Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompoten di bidangnya. Pegawai merupakan aset organisasi yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan faktor yang menjalankan tujuan organisasi (Prayogi *et al.*, 2019)

Kompetensi merupakan 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. Disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Oleh sebab itu disiplin sangat penting dalam sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Prayogi *et al.*, 2019)

Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) adalah kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata (Sinambela & Tanjung, 2018).

Peningkatan kompetensi kerja pegawai dalam suatu organisasi yang memadai berperan serta dalam kinerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para pegawai. Pencapaian tujuan itu sendiri merupakan suatu sasaran yang dikehendaki dan sudah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kompetensi yang rendah seorang pegawai tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja.

Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintah disiplin kerja dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dimana disiplin kerja pegawai faktor utama yang bersumber dari diri pegawai sendiri.

Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh pegawai guna perhatian moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Menurut (Afandi, 2016) "Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban".

Selain **disiplin kerja** yang mempengaruhi kinerja pegawai, etika kerja juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, dimana etika kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karier.

Pertama kali pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan dalam pemimpin, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2018)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Pada dasarnya didalam lingkungan kerja itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan (Sedarmayanti, 2016) Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut (Wursanto, 2019) adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut

Berdasarkan hasil observasi dimana penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu adanya pegawai yang prestasi kerjanya mengalami penurunan dimana banyak pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dimana dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai sering kali mengalami keterlambatan dan adanya beberapa pegawai yang tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan hal ini dapat di lihat terjadi penurunan pencapaian kinerja di beberapa bidang dari tahun 2020-2021, selain itu berdasarkan observasi penulis pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan kompetensi pegawai dimana masih adanya beberapa pegawai yang kurang berkompeten hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang mengalami kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, selain itu adanya beberapa pegawai yang bergantung dengan rekan kerja lain untuk menyelesaikan pekerjaan dimana pegawai selalu meminta bantuan pegawai lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semangat kerja karyawan menjadi menurun selain itu masih kurangnya disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaannya hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang suka datang terlambat serta keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan bahkan pegawai tersebut tidak kembali ke kantor. Pada lingkungan kerja adanya karyawan yang memiliki hasil kerjanya disebabkan lingkungan kerja yang berbeda-beda, dimana sebelum melaksanakan tugas, pegawai terlebih dahulu melakukan pemahaman terhadap lingkungan yang akan menjadi objek pekerjaan. Akan tetapi masih sering personel salah memprediksi terhadap lingkungan yang menjadi objek pekerjaan tersebut dimana lingkungan kerja selalu berubah-ubah

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2016).

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2014). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. (As'ad, 2016). Menurut (Mangkunegara, 2018) Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. menyatakan bahwa ukuran diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif, kerjasama

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut (Hutapea & Thoha, 2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

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. Dengan demikian, menurut (Wibowo, 2019) menyatakan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Cara mengukur kompetensi karyawan adalah dengan indikator yang merupakan tolak ukur perusahaan dalam menilai kompetensi karyawannya. Dibawah ini ada pendapat ahli tentang indikator Menurut (Sutrisno, 2016): *motives* (motivasi), *traits* (sifat), *self concept* (konsep diri), *knowledge* (pengetahuan), *skills* (keterampilan).

Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Daulay, Pasaribu, & Putri, (2017) Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Agustini, (2017) indikator dalam pengukuran disiplin kerja antara lain: ketaatan waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja, mematuhi peraturan perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut (Siagian, 2019) dikemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Soetjipto, 2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2020) terdiri dari: suasana kerja, hubungan karyawan, tersedianya fasilitas bagi karyawan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) menjelaskan bahwa kompetensi dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk melaksanakan peran tertentu menghasilkan kerja yang memuaskan. Menurut (Mangkunegara, 2018) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu factor yang membedakan anatara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja (prestasi kerja) unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tarigan *et al.*, (2019), Novita, (2021), Wicaksono, (2020), Husniati, (2019), Syahril, (2018), Ceswirdani *et al.*, (2017), Ceswirdani, Sjafitri, & Candra, (2017), menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hadiwijaya & Hanafi, (2016) Novita, (2021), Arif *et al.* (2020), Widiastri & Bagia, (2020), Irawan *et al.*, (2019), Arrywibowo & Ariani, (2017), Tanjung, (2015), Parhusip *et al.*, (2014) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja. Perusahaan perlu meningkatkan prestasi kerja karyawannya agar terjadi peningkatan produktivitas. Hal ini bisa diprediksi lewat lingkungan kerja dimana dengan lingkungan kerja karyawan yang baik dan positif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini juga perlu difokuskan karena lingkungan kerja merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latifah & Nurmalasari, (2018), Khafidz, (2020), Soeseno & Putri, (2018), Suwanto, (2017), Arrywibowo & Ariani, (2017), Togas & Uhing, (2015), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

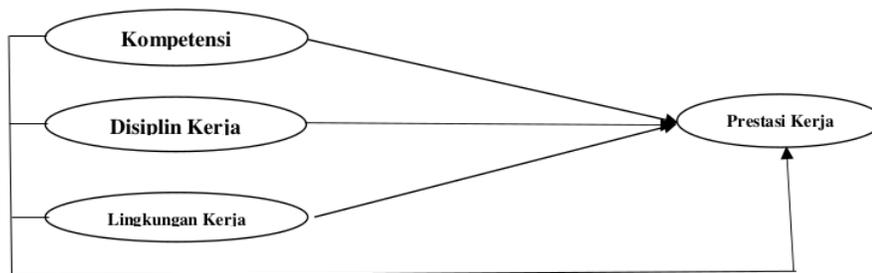
Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2016).

Menurut (Sutrisno, 2016) menjekaskan bahwa kompetensi dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk melaksanakan peran tertentu menghasilkan kerja yang memuaskan. Menurut (Mangkunegara, 2018) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu factor yang membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja (prestasi kerja) unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul

Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu

lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja. Perusahaan perlu meningkatkan prestasi kerja karyawannya agar terjadi peningkatan produktivitas. Hal ini bisa diprediksi lewat lingkungan kerja dimana dengan lingkungan kerja karyawan yang baik dan positif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini juga perlu difokuskan karena lingkungan kerja merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian teori dan penelitian sebelumnya maka dapat di gambarkan kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 389 orang pegawai. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*. Oleh karena itu ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji kualitas data, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.722	0.361	Valid
Y2	0.574	0.361	Valid
Y3	0.734	0.361	Valid
Y4	0.722	0.361	Valid
Y5	0.581	0.361	Valid
Y6	0.742	0.361	Valid
Y7	0.779	0.361	Valid
Y8	0.677	0.361	Valid
Y9	0.729	0.361	Valid
Y10	0.669	0.361	Valid
X1.1	0.498	0.361	Valid
X1.2	0.545	0.361	Valid
X1.3	0.498	0.361	Valid
X1.4	0.853	0.361	Valid
X1.5	0.588	0.361	Valid
X1.6	0.509	0.361	Valid
X1.7	0.768	0.361	Valid
X1.8	0.493	0.361	Valid
X1.9	0.402	0.361	Valid
X1.10	0.852	0.361	Valid
X2.1	0.711	0.361	Valid
X2.2	0.754	0.361	Valid
X2.3	0.788	0.361	Valid
X2.4	0.712	0.361	Valid

X2.5	0.720	0.361	Valid
X2.6	0.709	0.361	Valid
X2.7	0.624	0.361	Valid
X2.8	0.451	0.361	Valid
X2.9	0.771	0.361	Valid
X2.10	0.734	0.361	Valid
X2.11	0.638	0.361	Valid
X2.12	0.660	0.361	Valid
X3.1	0.779	0.361	Valid
X3.2	0.832	0.361	Valid
X3.3	0.705	0.361	Valid
X3.4	0.717	0.361	Valid
X3.5	0.709	0.361	Valid
X3.6	0.597	0.361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

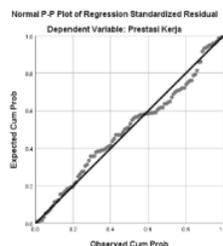
Tabel 2 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	0.877		Reliabel
Kompetensi (X1)	0.812	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.898		Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.817		Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

Uji Asumsi Klasik



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

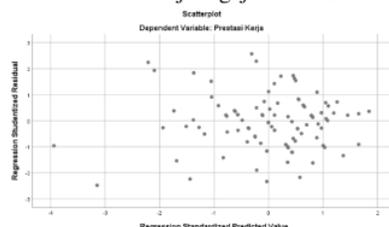
Tabel 3 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.223	4.480
	Disiplin Kerja	.255	3.914
	Lingkungan Kerja	.397	2.520

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi memiliki nilai tolerance sebesar 0.223 > 0.10 dan nilai VIF sebesar 4.480 < 10. Variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.255 > 0.10 dan nilai VIF sebesar 3.914 < 10. variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.397 > 0.10 dan nilai VIF sebesar 2.520 < 10. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.001	1.603		-.625	.534
	Kompetensi	.507	.080	.476	6.338	.000
	Disiplin Kerja	.236	.057	.293	4.163	.000
	Lingkungan Kerja	.398	.096	.233	4.132	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

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

$$Y = -1.001 + 0.507x_1 + 0.236x_2 + 0.398x_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

Konstanta sebesar -1.001 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar -1.001. Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0.507 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0.507 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.236 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0.236 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.398 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0.398 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

Uji Hipotesis**Tabel 5 Uji t Parsial**

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1.001	1.603		-.625	.534
	Kompetensi	.507	.080	.476	6.338	.000
	Disiplin Kerja	.236	.057	.293	4.163	.000
	Lingkungan Kerja	.398	.096	.233	4.132	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 6.338 Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 4.163 Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 4.132 Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Tabel 6 Uji F Simultan

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2068.349	3	689.450	230.981	.000 ^b
	Residual	298.488	100	2.985		
	Total	2366.837	103			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 230.981 dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.870	1.72768

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.935 yang berarti 93.5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja 93.5% untuk mempengaruhi variabel prestasi kerja. Selanjutnya selisih $100\% - 93.5\% = 6.5\%$. hal ini menunjukkan 6.5% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian prestasi kerja

Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 6.338 Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Menurut (Sutrisno, 2016) menekankan bahwa kompetensi dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk melaksanakan peran tertentu menghasilkan kerja yang memuaskan. Menurut (Mangkunegara, 2018) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu factor yang

membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja (prestasi kerja) unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan *et al.*, (2019), Novita, (2021), Wicaksono, (2020), Husniati, (2019), Syahril, (2018), Ceswirdani *et al.*, (2017), Ceswirdani, Sjafitri, & Candra, (2017), menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 4.163 Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p -values) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadiwijaya & Hanafi, (2016) Novita, (2021), Arif *et al.*, (2020), Widiastri & Bagia, (2020), Irawan *et al.*, (2019), Arrywiwowo & Ariani, (2017), Tanjung, (2015), Parhusip *et al.*, (2014) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 4.132 Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p -values) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja. Perusahaan perlu meningkatkan prestasi kerja karyawannya agar terjadi peningkatan produktivitas. Hal ini bisa diprediksi lewat lingkungan kerja dimana dengan lingkungan kerja karyawan yang baik dan positif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini juga perlu difokuskan karena lingkungan kerja merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini.

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. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latifah & Nurmalasari, (2018), Khafidz, (2020), Soeseno & Putri, (2018), Suwanto, (2017), Arrywiwowo & Ariani, (2017), Togas & Uhing, (2015), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil nilai F_{hitung} sebesar 230.981 dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2016).

Menurut (Sutrisno, 2016) menjekaskan bahwa kompetensi dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk melaksanakan peran tertentu menghasilkan kerja yang memuaskan. Menurut (Mangkunegara, 2018) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja (prestasi kerja) unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul

Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang

telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu

lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja. Perusahaan perlu meningkatkan prestasi kerja karyawannya agar terjadi peningkatan produktivitas. Hal ini bisa diprediksi lewat lingkungan kerja dimana dengan lingkungan kerja karyawan yang baik dan positif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini juga perlu difokuskan karena lingkungan kerja merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebagai berikut: Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut : Dalam faktor mempengaruhi prestasi kerja hanya Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 115 orang responden sedangkan masih ada karyawan yang belum menjadi sampel penelitian. Adanya keterbatasan peneliti dalam penyebaran angket mengingat keadaan saat ini dalam keadaan pandemi Covid-19

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arrywiwono, I., & Ariani, M. (2017). Prestasi Kerja dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja: Studi Kasus pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Komersil Balikpapan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1, 71–79.
- As'ad. (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–15.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Hadiwijaya, H., & Hanafi, A. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 14(3), 407–418.
- Hakim, A. (2011). Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 1(1), 63–74.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Husniati, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(12), 1155–1170.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain Penerapan Untuk HR Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Irawan, A. I., Sabtohadji, J., & Madjid, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kutai Kartanegara. *JEMI*, 19(1), 47–52.
- Khafidz, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Pratama Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA)*, 1(2), 1–5.
- Latifah, L., & Nurmalasari, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang. *Forum Ekonomi*, 20(1), 31–39.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novita, D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telom Parepare. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 281–287.
- Parhusip, C. M. D., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

- (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 1–10.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Soeseno, S. A., & Putri, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pro SIsimatika Automasi. *Eseni: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(3), 261–274.
- Soetjipto, B. W. (2010). *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Suwarto, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Indo Metro. *Jurnal Derivatif*, 11(2), 62–72.
- Syahril, S. (2018). Pengaruh Seleksi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Umega Sembilan Berlian. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas*, 20(2), 348–358.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Tarigan, M. R. S., Butarbutar, R. S., Hasibuan, H., & Siboro, J. M. T. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. United Rope Medan. *AJIE: Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 118–124.
- Togas, F. B., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1162–1173.
- Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, G. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember. *Widya Cipta*, 4(1), 64–69.
- Widiastri, K., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Bisnis: Jurnal Manajemen*, 6(2), 142–150.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar - Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Edisuda.

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Bina Darma Student Paper	3%
2	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	2%
3	Fina Fitriani, Arisyahidin Arisyahidin, Mohammad Naim Musyafik. "Analisis Lingkungan kerja Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat RSM Siti Khodijah Gurah Kediri di Era Pandemi", Otonomi, 2022 Publication	2%
4	infeb.org Internet Source	2%
5	Submitted to iGroup Student Paper	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 90 words

Exclude bibliography Off

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12
