

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN (RNI GROUP) PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Tasya Amalia

NIM : 212018117

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

Skripsi

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN (RNI GROUP) PALEMBANG**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Tasya Amalia

NIM : 212018117

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PELAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tasya Amalia

Nim : 212018117

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI GROUP) Palembang

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan kemudian apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 09-02-2022



Tasya Amalia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang.

Nama : Tasya Amalia
NIM : 212018117
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

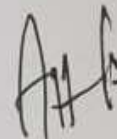
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,

Pembimbing II,



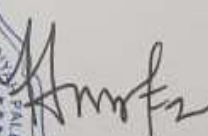
Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501



Anggreany Hustia, S.E., M.M.
NIDN : 0110128301

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”

(QS. Al-Mujadalah:11)

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al- Baqarah:286)

Rasulullah bersabda “ Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

(HR. Muslim)

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

- Kedua orangtua ku tercinta, Ayah Alex Kusbianto dan Ibu Rosia Marlina
- Saudara ku tersayang, kakak M.Riduan Al-Hapid



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat yang berlimpah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan Judul Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI GROUP) Palembang yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orangtua ku tercinta , Alex Kusbianto dan Rosia Marlina. Saudara tersayang, Kakak ku M. Riduan Al-Hapid, keluarga ku yang telah mendoakan ku.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Mister Candra, S. Pd., M. Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan pegawai PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI GROUP) Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Sahabat seperjuangan yang kusayangi.
9. Almamater Hijau unggul dan islami kebangganku.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang,

2022

Tasya Amalia

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Pelagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Moto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	viii
Halaman Daftar Tabel	x
Halaman Daftar Gambar	xi
Halaman Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
Abstract.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian pustakan.....	9
B. Kerangka Pemikiran.....	31
C. Hipotesis	34
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis penelitian	35
B. Lokasi penelitian	36
C. Operasionalisasi Variabel	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Data yang Diperlukan	39
F. Metode Pengumpulan Data	40

G. Analisis Data dan teknik Analisis Data.....	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan	75
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. SIMPULAN	87
B. SARAN	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan	4
Tabel III.1 Operasional Variabel	36
Tabel III.2 Populasi Karyawan	37
Tabel III. 3 Jumlah Sampel Karyawan	38
Tabel IV.1 Uji Validitas	51
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	52
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel IV.4Distribusi Jawaban Responden Kompetensi (X1)	59
Tabel IV.5Distribusi Jawaban Responden Komitmen Organisasi (X2)	61
Tabel IV.6Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X3)	63
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linier Berganda	64
Tabel IV.8 Uji F	66
Tabel IV.9 Uji t	67
Tabel IV.10 Uji Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja	56

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban responden
- Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi (X1)
- Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2)
- Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)
- Lampiran 8 : Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Determinasi
- Lampiran 9 : Distribusi Tabel r
- Lampiran 10 : Distribusi Tabel F
- Lampiran 11 : Distribusi Tabel t
- Lampiran 12 : Karakteristik Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 13 : Karakteristik Jawaban Responden Kompetensi (X1)
- Lampiran 14 : Karakteristik Jawaban Responden Komitmen Organisasi (X2)
- Lampiran 15 : Karakteristik Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X3)
- Lampiran 16 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Tasya Amalia/212018117/2022/Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI GROUP) Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI GROUP) Palembang yang bergerak di bidang usaha kelapa sawit dan karet. Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 686 karyawan. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan didapatkan sampel sebanyak 87 responden. Data yang diperlukan pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai pendukung. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Analisis data menggunakan analisis kualitatif yang dikuantitatifkan menggunakan skala likert. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji instrumen pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya pernyataan dapat dijadikan alat ukur yang valid. Persamaan regresi linier berganda memperlihatkan bahwa adanya pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkannya sebesar 69,2%.

Kata kunci : Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Tasya Amalia/212018117/2022/The Influence of Competence, Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance at PT. Mitra Ogan Plantation (RNI GROUP) Palembang/Human Resource Management

The purpose of this study was to determine the effect of competence, organizational commitment and work environment on the performance of employees of PT. Mitra Ogan Plantation (RNI GROUP) Palembang which is engaged in oil palm and rubber business. The type of research in this study used associative research. The population in this study were 686 employees. Determination of the sample using the Slovin formula with an error rate of 10% and obtained a sample of 87 respondents. The data needed in this study uses primary data and secondary data as support. The data collection method in this study used a questionnaire (questionnaire). Data analysis used qualitative analysis which was quantified using a Likert scale. The analysis technique used multiple linear regression analysis. The instrument test in this study shows that all Pearson correlations have a value greater than r_{table} , meaning that the statement can be used as a valid measuring instrument. Multiple linear regression equation shows that there is an influence of competence, organizational commitment and work environment on employee performance. The value of the coefficient of determination shows that competence, organizational commitment and work environment can contribute to the rise and fall of employee performance, with the magnitude of the change being 69.2%.

Keywords: Competence, Organizational Commitment and Work Environment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan sumber daya manusia sangatlah perlu ditingkatkan demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan diuntut untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Apabila didalam perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan tidak bisa memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan, maka tidak akan dapat meraih keberhasilan dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan karena tanpa adanya karyawan perusahaan akan mendapat kesulitan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini diharapkan karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182). Dari pengertian ini yang berarti bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga merupakan fungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor

intern dan ekstern perusahaan. Kinerja yang baik merupakan asset utama bagi perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya dengan cara menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal, serta meningkatkan komitmen terhadap perusahaan dan bisa mengembangkan karir karyawan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2017:271). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang diciptakan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kesimpulan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dari diri seseorang yang berkaitan langsung dengan keterampilan dan pengetahuan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan dalam organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Komitmen organisasi yang merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi

atas nama organisasi, dan keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, Luthans (Wibowo 2019:214). Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman. Lingkungan yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai suasana ditempat bekerja dimana karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja.

PT. Perkebunan Mitra Ogan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan khususnya kelapa sawit dan karet. PT. Perkebunan Mitra Ogan beralamatkan di Jl. Kolonel Haji Burlian KM. 9, Sukarami, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30152. Berikut adalah data target dan realisasi hasil penjualan pada PT. Perkebunan Mitra Ogan pada tahun 2016-2020 :

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penjualan
PT.Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang
Tahun 2016 – 2020

Tahun	Target Produksi	Realisasi (Pencapaian)	Presentase (Pencapaian)	Presentase Belum Tercapai
2016	211.888.792.919	158.413.998.698	75%	25%
2017	447.033.351.387	181.380.093.850	41%	59%
2018	446.765.650.262	187.262.487.331	42%	58%
2019	463.773.776.073	72.007.125.513	16%	84%
2020	169.582.433.579	82.967.916.717	49%	51%

Sumber : PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa secara kuantitas kinerja PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang dalam lima tahun terakhir dari tahun 2016-2020 target penjualan belum optimal dan hasil kinerja yang setiap tahunnya tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Begitu juga kualitas kerja yang belum maksimal terlihat dari tidak terselesainya pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Penyebab lainnya adalah ketepatan waktu dalam bekerja, terdapat beberapa karyawan sering kali bekerja tidak tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Rendahnya target yang tercapai mengakibatkan tidak tercapainya tujuan target tersebut yaitu dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja.

Kompetensi PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang yang masih rendah, ditunjukkan pada target yang ditetapkan oleh perusahaan belum tercapai. Di perusahaan juga masih terdapat karyawan

yang mempunyai pengetahuan yang masih kurang yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Selain itu, kemampuan karyawan yang masih kurang hal ini dikarenakan oleh kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan pelatihan peningkatan keterampilan kerja pada bidangnya. Seorang karyawan juga harus memiliki citra diri dan sikap yang baik, namun ternyata karyawan masih ada yang memiliki sikap kurang baik seperti tidak mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan.

PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang untuk fenomena komitmen organisasi yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja yaitu kurangnya kepercayaan pada organisasi dapat menjadi salah satu faktor penghambat dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini dilihat dari kurangnya ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kinerja yang juga akan mempengaruhi kepercayaan dari pimpinan yang diberikan kepada karyawan. Kemauan bekerja karyawan yang masih rendah karena masih ada karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan juga sering menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan . selain itu, hubungannya dengan tanggung jawab masih rendah, seperti karyawan yang meninggalkan tempat kerja saat masih dalam jam kerja sehingga pekerjaan yang diberikan kepada karyawan banyak yang tidak terlaksana sepenuhnya dan membuat pekerjaan terhambat. Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting

karena adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Memiliki karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan pastilah harapan setiap perusahaan. Karyawan yang demikian diharapkan bisa ikut memajukan perusahaan, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan bisa terwujud.

Lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang bisa dikatakan kurang baik maka dari itu perlu mendapatkan perhatian, pada hakikatnya karyawan yang baik akan menghasilkan suatu hasil yang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang masih terlihat bahwa hubungan antar rekan kerja masih kurang harmonis. Atasan juga haruslah meningkatkan hubungan dengan karyawan agar karyawan dapat berani untuk berbicara dengan atasan dan tidak merasa terintimidasi. Disamping itu, terdapat kerjasama antar karyawan yang kurang kompak sehingga dalam melaksanakan pekerjaan sering kali tidak saling terkoordinasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang ?
3. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang ?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang .
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang .
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan (RNI Group) Palembang .

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan(RNI Group) Palembang .

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bakat dalam ilmu yang telah di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau memberikan acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam Perusahaan.

3. Manfaat bagi almamater / Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, pengetahuan dan refrensi bagi pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing
- Asiati, Diah Isnaini. et al. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri Offset.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Chaerudin, Ali., Inta, Rani Hartaningtyas., & Velma Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV Jejak
- Hasan, Iqbal. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Isnain, Moh. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Unauna*. Sulawesi tengah: e-Jurnal Katalogis Vol.1 No.1.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: Noerfikri
- Ningsih, Prapti. (2016). *Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kaabupaten Mamuju Utara*. Sulawesi Barat: Jurnal Katalogis Vol.4 No. 11
- Rakhmawati, Paramitha., Satoto, Eko Budi., & Martini, Ni Nyoman Putu. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Bappada Kabupaten Bondosowo)*. Jawa Timur
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P Sondang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanda, Andryan., Mora, Zulkarnen., & Chandra, Rindy. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap*

Kinerja Karyawan Pabrik I Tanjung Suemantoh. Aceh : JIM Manajemen Vol.1 No.1.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: CV. Alfabeta.

Susanti, Febsri dan Aprila. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teluk Luas Kota Padang. Padang : *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (MEKA)* Vol.2 No.2.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo. (2019). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.

Yusuf, Ria Mardiana & Syarif, Darman. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka