

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu pengembangan sumber daya manusia yang memiliki fungsi untuk melakukan sebuah perencanaan, penerapan, pelatihan, pengembangan karier dan melakukan suatu inisiatif terhadap pengembangan suatu perusahaan. Setiap perusahaan selalu berhubungan dengan *human resource* bagian ini yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya perusahaan. Oleh karena itu, kemajuan perusahaan ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Singodimedjo (2019) mengemukakan pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam perusahaan, biasanya berkaitan dengan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang baik. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan Kompetensi,

kecakapan, sikap dan kinerja karyawan yang di perlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, perusahaan yang maju adalah perusahaan yang menampilkan kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Kasmir (2019:182) kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang sesuai dengan aturan serta standar yang di tetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi karyawan, didalam suatu perusahaan komunikasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Seperti teori yang dikemukakan oleh Effendi Dalam Kurniawan (2023:9) komunikasi diartikan sebagai proses pernyataan yang terjadi antar manusia pernyataan itu berupa pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa. Menjalin Komunikasi yang baik antar sesama karyawan juga dapat menjadi cara untuk meningkatkan kinerja (Lakoy,

2015). Komunikasi sangat diperlukan untuk setiap karyawan dalam perusahaan karena komunikasi merupakan alat utama bagi anggota perusahaan untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktivitas manajemen demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selain komunikasi, kompetensi juga merupakan faktor sebagai penentu kinerja seorang karyawan. Menurut Edison (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi yang baik sangat diperlukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam kompetensi yang dimiliki seorang karyawan kurang sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki. Dengan demikian pekerjaan akan terhambat yang akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Dapat dilihat dari jenjang pendidikan terakhir sebagaimana tercantum pada tabel I.1 berikut:

Tabel I.1
Tingkat Pendidikan Para Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam

No	Jenjang pendidikan	Jumlah (Orang)
1.	SD	144
2.	SMP	59
3.	SMA	110
4.	DIII	2
5.	S1	17

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam, 2024

Selain komunikasi dan kompetensi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karyawan. Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam sangat kurang memadai salah satunya yaitu udara yang kotor akibat dari asap kendaraan dan asap rokok yang ada di sekitar menjadikan tempat kerja karyawan kurang nyaman. PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII merupakan badan usaha milik negara (BUMN) holding perkebunan yang bergerak di bidang pengelolaan, pengelolaan dan pemasaran hasil komoditi perkebunan. Berikut ini hasil prariset yang peneliti lakukan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam dengan 30 responden:

Tabel I.2
Prariset Komunikasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN)
VII Unit Usaha Pagar Alam

No	Pernyataan	Setuju	Tidak
1.	Pemimpin dapat menyampaikan informasi dengan baik.	12	18
2.	Proses Komunikasi sehari-hari berlangsung menyenangkan.	10	20
3.	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar karyawan.	14	16
4.	Komunikasi sudah terjalin dengan baik.	9	21

Sumber : Pra Riset PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam, 2023

Berdasarkan tabel bahwa komunikasi yang terjalin di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam cenderung kurang baik, dapat dilihat dari respon para karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam pada pernyataan proses komunikasi sehari-hari berlangsung menyenangkan banyak yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut seharusnya komunikasi antar pegawai itu baik agar dalam menyelesaikan tugas dapat tercapai dengan cepat, dengan baiknya komunikasi antar karyawan mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Tabel I.3
Prariset Kompetensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN)
VII Unit Usaha Pagar Alam

No	Pernyataan	Setuju	Tidak
1	Karyawan dapat menggunakan alat dengan baik.	13	17
2	Karyawan menduduki jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan.	11	29
3	Karyawan memahami target yang ditetapkan perusahaan.	14	16
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	13	17
5	Karyawan mempunyai kemampuan sesuai bidang pekerjaannya.	12	18

Sumber : Pra Riset PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam, 2023

Dari tabel menunjukkan karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam kurang menguasai dalam penggunaan alat, dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik diperlukan kemampuan karyawan dalam menggunakan fasilitas agar pekerjaan tercapai dengan cepat dan tepat waktu. Kemampuan komunikasi karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan dengan adanya komunikasi dengan

baik, karyawan akan mengerti apa yang akan di kerjakan oleh perusahaan. Karyawan harus mempunyai kemampuan bekerja dalam tim karena sangat di perlukan oleh perusahaana, jika karyawan menguasai *teamwork* maka pekerjaan yang dikerjakan akan cepat terselesaikan, tetapi pada kenyataan yang ada di lapangan karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam kurang menguasai *teamwork* yang masih mementingkan kepentingan pribadi dan masih egois yang merasa pendapat yang di sampaikan benar, tanpa memikirkan pendapat dari karyawan lain. Bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki akan mempercepat pekerjaan yang dikerjakan, tetapi pada kenyataannya karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam masih banyak yang bekerja belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel I.4
Prariset Lingkungan kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam

No	Lingkungan kerja	Setuju	Tidak
1.	Lingkungan kerja yang kondusif.	13	17
2.	Ruang kerja yang memadai.	17	13
3.	Fasilitas yang terdapat di ruang kerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam lengkap.	14	16
4.	Ruang kerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam nyaman.	17	13
5.	Udara di tempat kerja yang bersih.	19	11

Sumber : Pra Riset PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam, 2023

Berdasarkan tabel prariset di atas lingkungan kerja di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam memiliki fasilitas yang sudah lengkap dan fasilitas berada dalam kondisi baik tapi pada kenyataannya fasilitas yang lengkap tersebut tidak diimbangi dengan

pendistribusian yang merata. Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawannya, tetapi pada kenyataannya ruangan kerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam di anggap kurang memadai oleh sebagian karyawan. Beberapa faktor yang menyebabkan kurang kondusifnya lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam seperti ruang kerja terlihat sempit dan banyaknya tumpukan buku-buku, kertas di atas meja dan barang-barang yang sudah tidak terpakai di sekitar tempat kerja karyawan, sehingga menyebabkan kekacauan dan kurangnya ruang untuk bekerja dengan nyaman. Berdasarkan latar belakang diatas akan menarik jika dilakukan penelitian mengenai **Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh komunikasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.
3. Untuk mengetahui pengaruh K\kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai komunikasi, kompetensi, dan lingkungan kerja selain itu penelitian ini untuk mengembangkan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh selama ditempat kuliah.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan mengenai komunikasi dan kompetensi yang lebih sesuai dan untuk memberikan saran pada perusahaan untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja

karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam .

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kepustakaan dan menambah referensi mahasiswa dan adik-adik angkatan untuk melakukan penelitian sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan penilaian kinerja kepada karyawan serta kompensasi yang sesuai dengan yang dicapai oleh karyawan.

Adhari (2020:77) mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian tujuan yang diukur melalui hasil-hasil yang diperoleh dari upaya yang dilakukan. pencapaian Tujuan Kinerja mencakup sejauh mana seseorang atau suatu organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan ini bisa berupa target spesifik yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu, seperti peningkatan produktifitas karyawan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:208) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan, adalah seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
- 3) Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian, yakni seseorang atau karakter yang dimiliki oleh seorang karyawan berbeda-beda.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Budaya perusahaan, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah perusahaan atau perusahaan.

- 7) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
- 8) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokas tempat bekerja seseorang.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Edison (2019:202) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Komunikasi, merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan karena Komunikasi memegang peranan penting dalam perusahaan, setiap perusahaan harus memiliki jalinan Komunikasi interaksi internal ataupun eksternal dalam perusahaan ataupun perusahaan saat berlangsungnya pekerjaan.

- 2) Kompetensi, merupakan suatu kebutuhan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang di dasari oleh ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan
- 3) Kompensasi, adalah upah yang diterima dari jasa seseorang karyawan yang sudah mengerjakan tugas dengan baik dan tanggung jawab.
- 4) Sistem atau prosedur, adalah suatu bagian atau pekerjaan secara struktur dan saling berinteraksi antara satu dengan yang lainnya dalam melaksanakan rangkaian pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu.
- 5) Pemimpin, Suatu kemampuan individu dalam memimpin mempengaruhi budaya perusahaan dan lingkungan.

c. Indikator - Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Dessler dalam Widodo, (2015:136) adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja, meliputi: akurasi, ketelitian, ketrampilan, dan penerimaan keluaran.

- 2) Kuantitas kerja meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Komunikasi meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan dan media Komunikasi.

Affandi (2018:89) mengatakan indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka.
- 2) Kualitas hasil kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka.
- 3) Efisiensi yaitu ketika melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja yaitu ketika karyawan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
- 5) Inisiatif merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berUsaha untuk terus

bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

- 6) Ketelitian merupakan tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.
- 8) Kejujuran merupakan salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- 9) Kreativitas merupakan proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Sutrisno (2017:17) komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi: Proses komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan Komunikasi itu terkait pesan dan perilaku.

Effendi dalam Kurniawan (2023:9) mengatakan komunikasi diartikan sebagai proses pernyataan yang terjadi antar manusia, pernyataan itu berupa pikiran atau perasaan seseorang kepada

orang lain dengan menggunakan bahasa. Dari pengertian yang haikatnya menjadi proses pernyataan kepada sesama makhluk sosial dan menyatakan dengan gagasan maupun insting pada orang lain dengan materi sebagai pengantarnya. Dalam proses komunikasi pengirim pesan disebut komunikator dan penerima pesan disebut komunikan. Di sisi lain pesan dalam komunikasi mempunyai beberapa aspek, yaitu adanya isi pesan (the content of message) dan lambang (simbol).

Komala dalam Paujiah (2023: 28) mengemukakan komunikasi merupakan proses yang menjadi dasar pertama untuk memahami hakikat manusia. Disebut proses karena terdapat kegiatan partisipatif yang memainkan peran dari banyak unsur atau tahapan, yang walaupun terpisah-pisah, kadang-kadang semuanya saling berhubungan. Misalnya, percakapan sederhana selalu memiliki langkah-langkah seperti menulis pesan, mengirim pesan, menerima, dan menafsirkan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara individu atau kelompok dengan menggunakan berbagai media atau saluran komunikasi. Hal ini melibatkan pengiriman informasi, gagasan, atau emosi dari satu pihak kepada pihak lainnya dengan tujuan untuk memahami, dipahami, atau mempengaruhi. Komunikasi dapat terjadi secara verbal atau non-verbal, dan melibatkan

berbagai unsur seperti kata-kata, ekspresi wajah, gerakan tubuh, dan bahasa tubuh lainnya. Tujuan dari komunikasi adalah untuk menciptakan pemahaman bersama, membangun hubungan interpersonal yang baik, dan mencapai tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh para pihak yang terlibat dalam proses komunikasi tersebut.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Mangkunegara (2017: 148) mengatakan ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi Komunikasi, yaitu faktor dari pihak sekunder atau di sebut pula komunikator dan faktor dari pihak penerima atau komunikan.

1) Faktor dari pihak pengirim (Komunikator)

- a) Keterampilan komunikator, yaitu komunikator sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis atau lisan.
- b) Sikap komunikator, yaitu sikap sangat berpengaruh terhadap komunikan, komunikator yang memiliki sikap tidak sopan mengakibatkan komunikan menjadi tidak percaya akan informasi yang diberikan oleh komunikator.
- c) Pengetahuan komunikator yaitu komunikator harus mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang akan diberikan kepada komunikan agar komunikator mampu memahami informasi yang diberikan.

d) Media saluran, yaitu media saluran komunikator sangat berperan penting dalam menarik perhatian komunikan, komunikan harus menggunakan media saluran yang sesuai sehingga mampu menyampaikan ide, informasi atau gagasan dengan baik dan benar.

2) Faktor dari pihak penerima (Komunikan)

a) Keterampilan komunikan, yaitu keterampilan dalam mendengarkan dan membaca pesan atau informasi sangatlah penting, sehingga pesan yang disampaikan komunikator mampu dipahami dengan baik dan benar, jika komunikan tidak memiliki keterampilan mendengar dan membaca yang baik maka komunikan tidak bisa memahami apa yang dimaksud oleh komunikator.

b) Sikap komunikan, yaitu Sikap sangat mempengaruhi berhasil tidaknya suatu Komunikasi, misalnya sikap komunikan buruk seperti meremehkan, berprasangka buruk terhadap komunikator, maka Komunikasi menjadi tidak efektif dan informasi yang disampaikan menjadi tidak berarti. Oleh sebab itu komunikan harus berpikiran positif kepada komunikator, meskipun pendidikan ataupun jabatan komunikator lebih rendah dibandingkan komunikan.

c) Pengetahuan komunikan, yaitu pengetahuan dalam percakapan Komunikasi, komunikan yang memiliki

pengetahuan yang luas akan lebih mudah untuk memahami informasi, ide ataupun pesan yang disampaikan oleh komunikator, jika komunikator tidak memiliki pengetahuan yang luas maka akan sulit bagi komunikator untuk memahami informasi, ide atau pesan yang diberikan oleh komunikator.

- d) Media saluran komunikasi, yaitu media saluran yang digunakan oleh komunikator sangatlah berpengaruh dalam penerimaan informasi, ide ataupun pesan yang disampaikan oleh komunikator. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang dimiliki komunikator sangatlah menentukan, apakah pesan dapat diterima dengan baik dan benar, jika alat yang dimiliki komunikator terganggu atau kurang baik maka informasi, ide atau pesan yang disampaikan menjadi kurang jelas.

c. Indikator - Indikator Komunikasi

Menurut Wasiman (2018:18) indikator komunikasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemahaman Kemampuan, yaitu memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
- 2) Kesenangan, apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana

yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. karena komunikasi bersifat fleksibel.

- 3) Pengaruh pada sikap, tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.
- 4) Hubungan yang makin baik, bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.
- 5) Tindakan, yaitu komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016:271) Kompetensi merupakan 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 itu tersebut.

Edison dkk (2016:142) mengemukakan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang Kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016: 283-286), Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi adalah sebagai berikut

- 1) Kepercayaan dan Nilai, faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

- 2) Keahlian atau Keterampilan, dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam Kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.
- 3) Pengalaman, adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman.
- 4) Karakteristik Personal, diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi.
- 5) Motivasi, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang,

karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

- 6) Isu-isu Emosional, adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.
- 7) Kapasitas Intelektual, kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam Kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

c. Indikator- Indikator Kompetensi

Wibowo (2017:286) mengatakan indikator kompetensi sebagai berikut:

- 1) Keterampilan (Skill), kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.
- 2) Pengetahuan, informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.
- 3) Konsep diri (sikap) yaitu sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisime dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 4) Sifat (*Trait*), yaitu karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
- 5) Motif, yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

4. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Anam, (2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja disekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Pandi Affandi (2021:66) mengatakan Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, pemerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah di tugaskan Darmadi (2020:242).

Dari beberapa pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan

psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Ini mencakup faktor-faktor seperti kondisi fisik ruang kerja, budaya organisasi, kebijakan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif untuk kesejahteraan karyawan dan kemajuan organisasi, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat mengakibatkan stres, ketidakpuasan kerja, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung bagi karyawan agar dapat mencapai potensi terbaik mereka.

b. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti, (2017:28) Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi Lingkungan kerja, diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/Cahaya, adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan cahaya yang kurang jelas akan mengganggu pandangan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan karyawan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melakukan pekerjaan.cahaya sangat membantu karyawan dalam mengerjakan tuugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.
- 2) Temperatur di tempat kerja, keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda. Tubuh

manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

- 3) Kelembaban di Tempat Kerja, adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan, udara bergerak dan radiasi panas udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara dan sekitarnya dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-baunya yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.
- 5) Kebisingan di Tempat Kerja, salah satu posisi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga,

karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

- 6) Bau-bauan di Tempat Kerja, adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja
- 7) Tata Warna di Tempat Kerja, menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
- 8) Dekorasi di Tempat Kerja, Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak , tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

- 9) Musik di Tempat Kerja, menurut psikologis, music dengan nada lembut yang sesuai dengan suasana, waktu dan tempat bekerja dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih sesuai dengan selektif untuk diputar saat di tempat kerja.
- 10) Keamanan di Tempat Kerja, guna menjaga tempat dan kondisi Lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam)

c. Indikator- indikator Lingkungan kerja

Indikator-indikator Lingkungan kerja menurut Affandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

- 1) Udara, mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
- 2) Warna, merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alatalat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- 3) Pencahayaan, cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan,

karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

- 4) Suara, untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

B. Penelitian Sebelumnya

Julianto Hutasuhut (2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan). Populasi penelitiannya adalah seluruh karyawan golongan III dan IV yang bertugas di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan yang berjumlah 159 orang. Sampel penelitian ditetapkan 123 orang setelah di dikurangi sampel uji validitas yang berjumlah 36 orang. Dengan demikian teknik pengambilan sampel penelitian adalah sampel jenuh. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisa regresi ganda dan analisa korelasi. Untuk membuktikan hipotesis digunakan uji t dan uji R yang sebelumnya disertai dengan pengujian asumsi klasik. Analisa regresi membuktikan Kompetensi berpengaruh positif dan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Kunti Nurul Aini Dan Teguh Ariefantoro (2018) melakukan penelitian serupa dengan judul pengaruh motivasi, Lingkungan kerja dan disiplin kerja

terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi karet kebun sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang sejumlah 339 karyawan. Sedangkan sampel sejumlah 77 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.

Finovia Nurianti dan Kobar Karyawati (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Perkebunan Nusantara XII Banjarsari Jember. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, observasi dan studi literatur. Jumlah sampelnya adalah 35 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier, determinasi, uji F dan uji T. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 25.00 for windows dapat disimpulkan bahwa (1) motivasi kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bagian Produksi. departemen PT. Perkebunan

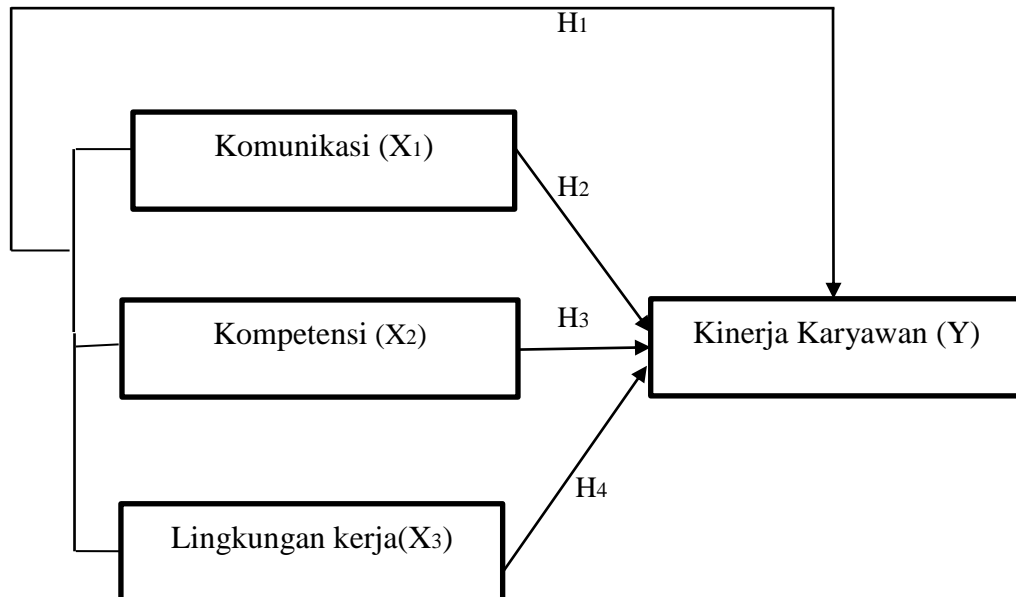
Nusantara XII Banjarsari Kabupaten Jember. (2) Motivasi kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara XII Banjarsari Kabupaten Jember. (3) variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada Pt. Perkebunan Nusantara XII Banjarsari Kabupaten Jember adalah motivasi kerja (X_3).

Andre Dwi Handoko Dkk (2023) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara XI PG Gending Kabupaten Probolinggo. Populasinya ialah pekerja tetap dengan sampel sebanyak 52 responden serta pengambilan sampel mengenakan probability sampling teknik simple random sampling. Sumber data yang dipakai didalam penelitian ini berasal dari data utama serta pendukung. Data dihimpun mengenakan angket serta dikelola dengan desain pengamatan data berupa uji validitas convergent, uji validitas discriminant, uji reliabilitas, R-Square (R^2), Q-Square (Q^2) serta uji hipotesis. Perolehan penelitiannya menampakkan jika gaya memimpin, Kompetensi pekerja, serta Lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja pekerja di PT. Nusantara XI PG Gending Kabupaten Probolinggo.

Henry Patiar Gultom Dkk (2023) melakukan penelitian yang serupa dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara Iii Persero (Medan) . Populasi dalam penelitiannya merupakan sebagian

karyawan dari PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berjumlah 100 orang karyawan, dimana untuk pengujian validitas serta reliabilitas digunakan oleh peneliti sebanyak 30 orang karyawan serta sebanyak merupakan 80 orang karyawan selaku uji ilustrasi. Untuk mendapatkan hasil penelitian apakah signifikan ataupun tidak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hingga digunakan uji anggapan klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolenieritas, serta uji heteroskedestisitas. Hasil penelitiannya sekaligus jadi kesimpulan penelitian merupakan secara parsial kerjasama Regu mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Secara parsial Komunikasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Secara parsial disiplin kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Secara simultan Kerjasama Regu, Komunikasi serta Disiplin Kerja mempengaruhi positif serta signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II.1

Kerangka pemikiran

D. Hipotesis

H₁: Ada pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

H₂: Ada pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

H₃: Ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

H₄: Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Asiaty dkk (2019:18) Penelitian Berdasarkan tingkat eksplanasi dikelompokkan menjadi:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud mengetahui nilai variabel mandiri (bisa satu variabel atau lebih), tanpa menghubungkan kondisi satu variabel dengan variabel lain, melihat antar variabel, atau membandingkan. Misalnya penelitian yang dilakukan untuk mengetahui etos kerja karyawan, mengetahui produktivitas perusahaan dan lain sebagainya.

2. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bermaksud mengetahui keterkaitan antar variabel. Apabila keterkaitan tersebut hanya menjelaskan hubungan maka jenis penelitiannya adalah penelitian korelasional. Tetapi apabila keterkaitan tersebut menjelaskan pengaruh maka jenis penelitiannya adalah kausal.

3. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah penelitian yang membandingkan antara satu sampel dengan sampel yang lain, baik perbandingan tersebut dilakukan secara bebas (independent) maupun secara berpasangan

Berdasarkan beberapa pengertian diatas penelitian yang akan digunakan ini termaksud dalam metode penelitian asosiatif karena penelitian asosiatif kausal digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih untuk menganalisis pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam

Alamat : Dempo Makmur, Kecamatan Pagar Alam Selatan, Kota Pagar Alam, Sumatera Selatan.

Email : sekretariat@ptpn7.com

Website : <https://www.ptpn7.com>

C. Oprasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Operasional variabel penelitian

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Adalah pencapaian tujuan yang diukur melalui hasil-hasil yang diperoleh dari upaya yang dilakukan.	-Efisiensi -Kuantitas kerja -Prestasi kerja	Interval
Komunikasi (X1)	Adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara individu atau kelompok dengan menggunakan berbagai media atau saluran komunikasi.	- Pemahaman kemampuan - Tindakan hubungan yang semakin baik	Interval
Kompetensi (X2)	kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas.	- Keterampilan - pengetahuan - konsep diri	Interval
Lingkungan kerja (X3)	lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.	-Udara -pencahayaann -suara	Interval

Sumber: Gagasan penulis, 2024

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2022:126). Populasi dalam penelitian ini bersifat finite karena

jumlahnya dapat dihitung dengan kriteria yang jelas dan terukur. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam yang berjumlah 332 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2022:127). Jumlah populasi sebanyak 332 dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 76 orang yang merupakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam dengan tingkat kesalahan yang ditentukan berdasarkan rumus slovin yaitu tingkat kesalahan 10%. Dengan perhitungan:

$$n = \frac{N}{1+N.(e)^2}$$

$$n = \frac{332}{1+332.(0,1)^2}$$

$$n = \frac{332}{1+3,33}$$

$$n = \frac{332}{4,33}$$

$$n = 76 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 76 karyawan.

Tabel III.2
Populasi dan sampel karyawan berdasarkan bidang
PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam

No	Bidang	Populasi	Jumlah sampel
1	Administrasi	53	$53:332 \times 76 = 12$
2	Tanam	209	$209:332 \times 76 = 47$
3	Teknik	8	$8:332 \times 76 = 3$
4	Pengolahan	64	$64:332 \times 76 = 14$
	Jumlah	332	76

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple Random Sampling*. Teknik ini digunakan bilamana jumlah unit sampling didalam suatu populasi tidak terlalu besar.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Asiaty (2019:103) sumber data eksternal, terdapat dua macam data:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Misalnya data hasil kuesioner.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil pengumpulan orang lain.

Berdasarkan pengertian diatas, data utama yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini merupakan hasil jawaban kuesioner terhadap kuesioner yang diedarkan dan ditunjang dengan data sekunder berupa data karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2017:137) mengatakan metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah :

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik, bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu bentuk dalam melakukan pengumpulan data dengan melihat laporan buku, catatan dan lain-lain.

5. Eksperimental

Metode eksperimen yaitu metode yang bertujuan untuk menguji pengaruh suatu variabel lain atau menguji bagaimana hubungan sebab akibat antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka metode pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner (angket) sedangkan teknik dokumentasi sebagai data penunjang.

G. Analisis Data dan teknik analisis

1. Analisis Data

Asiati (2019:102) mengemukakan macam-macam jenis data sebagai berikut

- a. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat sketsa dan gambar.
- b. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang di angkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Secara kualitatif, data yang akan diolah adalah jawaban responden yang penentuan alternatifnya menggunakan skala likert sebagai berikut:

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Ragu-ragu	= N
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Ragu-ragu	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Teknik Analisis

a. Uji Instrument

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode *corrected item- Total correlation* teknik ini dilakukan dengan cara mengkorelasi skor item dengan skor totalnya dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Bila korelasi setiap faktor tersebut positif dan besarnya $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument tersebut memiliki validitas yang baik, dimana korelasi $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau di buang. Perhitungan untuk menguji validitas dilakukan dengan bantuan fasilitas computer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

2) Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45) mengatakan uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau bisa stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas di gunakan untuk mengukur konsistensi dari hasil pengukuran kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliable jika setiap pertanyaan di jawab secara konsisten atau jawaban tidak acak.

Penulis menggunakan teknik *Cronbach alpha* untuk menguji suatu reliabilitas , alat ukurnya yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta *audit judgment*. Kriteria pengambilan keputusan yang dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien *Cronbach alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan layak atau reliable. Perhitungan reliabilitas formula *Cronbach alpha* ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statis cronbach alpha (α) untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 adalah tidak relief sedangkan 0,70 dapat diterima dan atas 0,80 adalah relief (baik)

hasil $\alpha > 0,6$ = reliable atau konsisten. Hasil $\alpha \leq 0,6$ = tidak reliable atau tidak konsisten.

b. Analisa Regresi Linear Berganda

Menjelaskan bahwa analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap satu variabel independen. Dampak dari penggunaan analisis linear berganda dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik atau menurunkan keadaan variabel independen atau untuk meningkatkan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen dan sebaliknya (Romie 2017:154)

Persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Komunikasi

X₂ = Kompetensi

X₃ = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b₁ = koefisien variabel Komunikasi (X₁)

b₂ = koefisien variabel kompetensi (X₂)

b₃ = koefisien variabel lingkungan kerja (X₃)

c. Uji Hipotesis

1) Uji F (Uji Silmutan)

Menurut Hasan (2017:264) uji F merupakan perluasan dari uji t sehingga penggunaannya tidak terbatas pada pengujian perbedaan dua buah rata-rata populasi, namun dapat juga untuk menguji perbedaan tiga buah rata-rata sekaligus. Perhitungan uji F ini dilakukan dengan bantuan fasilitas computer program SPSS (statistical package for sosial science) versi 25. Digunakan untuk menguji variabel-variabel secara keseluruhan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Merumuskan Hipotesis

Ho: Tidak Ada pengaruh komunikasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

Ha: Ada pengaruh komunikasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

b) Menentukan taraf nyata (tingkat signifikan)

dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat Kesalahan (a) 10% = 0,1 dan derajat kebebasan (df) = n-k.dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan terhadap Y.

c) Kriteria penguji

Ho ditolak dan Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

d) Menentukan nilai uji statistik dengan menggunakan *SPSS* versi 25.

e) Menarik kesimpulan

(1) Jika H_{o1} diterima dan H_{a1} ditolak maka, tidak Ada pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

(2) Jika H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima maka, Ada pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

2) Uji t (Parsial)

Menurut Hasan (2017:267) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara komunikasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam Uji t yaitu:

a) Merumuskan Hipotesis

(1) Ho₂ : Tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

Ha₂ : Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

(2) Ho₃ : Tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

Ha₃ : Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam)

(3) Ho₄ : Tidak ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam)

Ha₄ : Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

b) Menentukan Nilai t tabel

Menentukan Nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90%, tingkat kesalahan $(\alpha) = 10\% = 0,1$. Derajat kebebasan $(df) = n-k$. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya

pengaruh variabel Komunikasi (X_1), Kompetensi (X_2), Lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

c) Kriteria Penguji

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

d) Menghitung t_{hitung} dengan SPSS versi 25

e) Menarik Kesimpulan

(1) Jika H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak maka komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima maka Komunikasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(2) Jika H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak maka kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima maka Kompetensi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(3) Jika H_{04} diterima dan H_{a4} ditolak maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering disebut pula dengan determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien. (R^2) menjelaskan proporsi variasi

dalam variabel terkait Y yang di jelaskan oleh variabel ($X=1,2,3,\dots,k$) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam

PT Perkebunan Nusantara VII didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 1996, yang merupakan konsolidasi dari PT Perkebunan X (Persero) di Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan, PT Perkebunan XXXI (Persero) Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan, Proyek Pengembangan PT Perkebunan XI (Persero) di Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan, dan Proyek Pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Provinsi Bengkulu seperti yang dinyatakan dalam akta pendirian yang dibuat di hadapan Notaris Harun Kamil,S.H., No. 40 tanggal 11 Maret 1996 dan telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. C2-8335.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 80 tanggal 4 Oktober 1996.

Pada tahun 2014 berdasarkan PP Nomor 72 Tahun 2014 tanggal 17 September 2014, tentang Penambahan Penyertaan

Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III maka PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) yang semula merupakan BUMN Perkebunan telah beralih menjadi PT Perkebunan Nusantara VII yang tunduk sepenuhnya pada UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Anggaran Dasar perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan dan perubahan Anggaran Dasar perusahaan terakhir adalah mengenai Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara VII No:S-433/MBU/06/2019 ; No:DSPN/KPPS/33/VI/2019 tentang Perubahan Jenis Saham dan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Perkebunan Nusantara VII yang telah dituangkan melalui Notaris Nanda Fauz Iwan dalam Akta Notaris No:16 tanggal 25 Juli 2019. Perubahan tersebut telah disahkan dan diserahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No.AHU-0056472.AH.01.02.2019 tanggal 23 Agustus 2019 Saat ini, wilayah kerja Perseroan meliputi 3 (tiga) Provinsi yang terdiri atas 2 Kantor Perwakilan, 9 Unit di Provinsi Lampung, 12 Unit di Provinsi Sumatera Selatan, dan 3 Unit di Provinsi Bengkulu. Sejak awal, Perseroan didirikan untuk ambil bagian dalam melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan Program Pemerintah di bidang ekonomi dan Pembangunan Nasional pada umumnya serta sub-

sektor perkebunan pada khususnya. Ini semua bertujuan untuk menjalankan usaha di bidang agribisnis dan agroindustri, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya Perseroan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan keuntungan dalam rangka meningkatkan nilai Perseroan melalui prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Menjadi perusahaan Agribisnis yang tangguh dengan tata kelola yang baik.

2) Misi

- Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi bagi pelanggan.
- Membentuk kapabilitas proses kerja yang unggul (*operasional excellence*) melalui perbaikan dan inovasi berkelanjutan dengan tata kelola perusahaan yang baik.
- Mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten dan sejahtera dalam merealisasikan potensi setiap insan.
- Melakukan optimalisasi pemanfaatan aset untuk memberikan imbal hasil terbaik.

- Turut serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi masa depan

2. Uji instrument

Uji instrumen pada penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu, Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas. Menggunakan ketentuan sampel uji coba di mana untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya yaitu agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut. uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden pendahulu untuk dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang akan disebar.

a. Uji Validitas

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas untuk keseluruhan variabel sebagai berikut:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan ke-	Person correlation (nilai rhitung)	Nilai Product moment (nilai Rtabel 10%)	Keputusan
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,754	0,3061	Valid
	Y.2	0,799		Valid
	Y.3	0,799		Valid
	Y.4	0,644		Valid
	Y.5	0,744		Valid
	Y.6	0,761		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan perhitungan Tabel IV.1, uji validitas kinerja karyawan yang dilakukan pada seluruh indikator tiap variabel dari pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena seluruh pernyataan indikator memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Komunikasi

Variabel	Pernyataan ke-	Person correlation (nilai rhitung)	Nilai Product moment (nilai Rtabel 10%)	Keputusan
Komunikasi X_1	$X_1.1$	0,692	0,3061	Valid
	$X_1.2$	0,877		Valid
	$X_1.3$	0,813		Valid
	$X_1.4$	0,758		Valid
	$X_1.5$	0,777		Valid
	$X_1.6$	0,702		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan perhitungan Tabel IV.2, uji validitas komunikasi yang dilakukan pada seluruh indikator tiap variabel dari pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena seluruh pernyataan indikator memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Kompetensi

Variabel	Pernyataan ke-	Person correlation (nilai rhitung)	Nilai Product moment (nilai Rtabel 10%)	Keputusan
Kompetensi X_2	$X_{2.1}$	0,841	0,3061	Valid
	$X_{2.2}$	0,694		Valid
	$X_{2.3}$	0,806		Valid
	$X_{2.4}$	0,682		Valid
	$X_{2.5}$	0,828		Valid
	$X_{2.6}$	0,805		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan perhitungan Tabel IV.3, uji validitas kompetensi yang dilakukan pada seluruh indikator tiap variabel dari pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena seluruh pernyataan indikator memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja

Variabel	Pernyataan ke-	Person correlation (nilai rhitung)	Nilai Product moment (nilai Rtabel 10%)	Keputusan
Lingkungan kerja X_3	$X_{3.1}$	0,591	0,3061	Valid
	$X_{3.2}$	0,734		Valid
	$X_{3.3}$	0,758		Valid
	$X_{3.4}$	0,676		Valid
	$X_{3.5}$	0,728		Valid
	$X_{3.6}$	0,601		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan perhitungan tabel IV.4, uji validitas lingkungan kerja yang dilakukan pada seluruh indikator tiap variabel dari pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena seluruh pernyataan indikator memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dihitung menggunakan program *Statistika Produk and Service Solution (SPSS) Version 25 for windows*, dengan melihat nilai cronbach's Alfa setiap variabel. Jika nilai cronbach's Alpha $>$ nilai $\alpha = 0,60$ artinya pernyataan reliabel dan jika nilai cronbach's Alpha \leq nilai $\alpha = 0,60$ artinya pernyataan tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keputusan
Komunikasi (X_1)	0,856	> 0,60	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,876	> 0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X_3)	0,765	> 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,844	> 0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan Uji Reliabilitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel Komunikasi (X_1) Kompetensi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) serta Kinerja Karyawan(Y) dapat dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari hasil pengukuran kuesioner dalam penggunaan yang berulang.

3. Gambaran Identitas Responden

Identitas responden adalah data pribadi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam Yang berjumlah 76 orang sebagai sampel sekaligus sebagai responden. Dalam penelitian ini karakteristik responden meliputi jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada gambar berikut:

Tabel IV.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	51	67%
	Perempuan	25	33%
	Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah Microsoft exel, 2024

Berdasarkan Tabel IV.6 dapat dilihat bahwa responden pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam 67% berjenis kelamin laki-laki dan 33 % perempuan, dikarenakan perusahaan lebih bergantung pada tenaga fisik, sehingga membutuhkan karyawan laki-laki. Mayoritas karyawan perempuan ditempatkan pada bagian administrasi dan tanam

b. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Deskripsi identitas responden berdasarkan pendidikan disajikan pada gambar berikut:

Tabel IV.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Pendidikan	SD	27	35%
	SMP	20	26%
	SMA	18	23%
	S1	11	14%
	Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah Microsoft exel, 2024

Berdasarkan tabel IV.7 responden PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam paling banyak

berpendidikan SD. Hal ini disebabkan oleh sebagian besar pekerjaan kebun teh tidak memerlukan kualifikasi pendidikan yang tinggi tetapi memerlukan keterampilan khusus yang berasal dari pengalaman kerja.

c. **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Deskripsi identitas responden berdasarkan masa kerja disajikan pada gambar berikut:

Tabel IV.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Masa Kerja	<1 tahun	14	19%
	1-3 tahun	26	34%
	3-6 tahun	17	22%
	>6 tahun	19	25%
	Jumlah	76	100%

Sumber : Data diolah Microsoft exel, 2024

Berdasarkan Tabel IV.8 responden PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam memiliki masa kerja 1-3 tahun karena kurangnya pengembangan karir, perusahaan tidak menyediakan kesempatan kemajuan karir menyebabkan karyawan bosan dan tidak termotivasi untuk bertahan lama di perusahaan tersebut.

4. Gambaran Umum Jawaban Responden

Berdasarkan hasil jawaban responden melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada responden. Berikut ini adalah hasil tabulasi jawaban

yang diberikan responden atas butiran pernyataan dari masing-masing variabel.

a. Variabel kinerja karyawan

Tabel IV. 9
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Setiap karyawan belum melakukan pekerjaan secara efisien.	26 34,2%	33 43,4%	12 15,8%	5 6,6%	0 0%	76 100%
2	Setiap karyawan belum melakukan pekerjaan dengan bijaksana untuk menghemat biaya.	21 27,6%	33 43,3%	16 21,1%	5 6,6%	1 1,3%	76 100%
3	Setiap karyawan belum mampu meningkatkan kuantitas kerjanya	28 36,8%	33 43,3%	11 14,5%	4 5,3%	0 0%	76 100%
4	Setiap karyawan belum menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.	21 27,6%	35 46,1%	15 19,7%	5 6,6%	0 0%	76 100%
5	Setiap karyawan belum mampu meningkatkan prestasi kerjanya	27 35,5%	29 38,2%	18 23,7%	2 2,6%	0 0%	76 100%
6	Setiap karyawan kurang mempunyai ketelitian dalam melakukan pekerjaan.	25 32,9%	36 47,4%	9 11,8%	6 7,9%	0 0%	76 100%

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan Tabel IV.9 pada pernyataan untuk variabel kinerja karyawan yaitu:

- 1) Responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 77,5%. Hal ini menunjukkan karyawan belum mampu melakukan pekerjaan secara efisien. Sementara untuk jawaban netral sebesar 15,8% menandakan karyawan menganggap tidak sepenuhnya karyawan tidak melakukan pekerjaan secara

efisien dan jawaban tidak setuju sebesar 6,6% menandakan bahwa karyawan mampu bekerja dengan efisien.

- 2) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 70% berarti karyawan belum melakukan pekerjaan dengan bijaksana untuk menghemat biaya. Sementara untuk jawaban netral sebesar 21,1% menandakan karyawan tidak sepenuhnya mampu melakukan pekerjaan dengan bijaksana dengan menghemat biaya dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 7,9% menandakan karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan bijaksana untuk menghemat biaya.
- 3) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 80,1% berarti karyawan belum mampu meningkatkan kuantitas kerjanya. Sementara untuk jawaban netral sebesar 14,5% menandakan belum mampu meningkatkan kuantitas kerjanya dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 5,3% menandakan karyawan mampu meningkatkan kuantitas kerjanya.
- 4) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 73,7% berarti karyawan belum menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Sementara untuk jawaban netral sebesar 11,8% menandakan karyawan karyawan kurang mempunyai ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan untuk

jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 6,6% menandakan karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 5) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 73,7% berarti karyawan belum mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Sementara untuk jawaban netral sebesar 19,7% menandakan karyawan belum menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 2,6% menandakan mampu meningkatkan prestasi kerjanya.
- 6) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 80,3% berarti karyawan kurang mempunyai ketelitian dalam melakukan pekerjaan. Sementara untuk jawaban netral sebesar 19,7% menandakan karyawan belum menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 2,6% menandakan karyawan mempunyai ketelitian dalam melakukan pekerjaan.

b. Variabel Komunikasi

Tabel IV. 10
Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Setiap karyawan belum memahami kemampuan yang dimiliki setiap karyawan.	26 34,2%	27 35,5%	11 14,5%	10 13,2%	2 2,6%	76 100%
2	Setiap karyawan belum memahami tugas yang di berikan oleh atasan.	27 35,5%	32 43,1%	14 18,4%	3 3,9%	0 0%	76 100%
3	Setiap karyawan tidak langsung mengerjakan tugas setelah mendapat perintah dari atasan.	25 32,9%	25 32,9%	20 26,3%	6 7,9%	0 0%	76 100%
4	Setiap karyawan tidak langsung memperbaiki hasil kerja apabila tidak sesuai dengan perintah atasan.	28 36,8%	33 43,3%	11 14,5%	4 5,3%	0 0%	76 100%
5	Setiap karyawan belum memiliki hubungan baik sesama karyawan	30 39,5%	28 36,8%	11 14,5%	7 9,2%	0 0%	76 100%
6	Setiap karyawan belum memiliki hubungan baik dengan atasan	28 36,8%	31 40,8%	12 15,8%	5 6,6%	0 0%	76 100%

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan Tabel IV.10 pada pernyataan untuk variabel

Kompetensi yaitu:

- 1) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 69,7% berarti karyawan belum memahami kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Sementara untuk jawaban netral sebesar 14,5% menandakan belum memahami kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dan untuk jawaban sangat tidak setuju

dan tidak setuju sebesar 15,8% menandakan karyawan sudah memahami kemampuan yang dimiliki setiap karyawan.

- 2) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 78,6% berarti karyawan belum memahami tugas yang diberikan oleh atasan. Sementara untuk jawaban netral sebesar 18,4% menandakan karyawan belum memahami tugas yang diberikan oleh atasan dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 3,9% menandakan karyawan sudah memahami tugas yang diberikan oleh atasan.
- 3) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 65,8% berarti karyawan tidak langsung mengerjakan tugas setelah mendapat perintah dari atasan. Sementara untuk jawaban netral sebesar 26,3% menandakan bahwa karyawan tidak langsung mengerjakan tugas setelah mendapat perintah dari atasan dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 3,9% menandakan karyawan langsung mengerjakan tugas setelah mendapat perintah dari atasan.
- 4) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 80,1% berarti karyawan tidak langsung memperbaiki hasil kerja apabila tidak sesuai dengan perintah atasan. Sementara untuk jawaban netral sebesar 14,5% menandakan bahwa karyawan tidak langsung memperbaiki hasil kerja apabila tidak sesuai dengan perintah atasan dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak

setuju sebesar 5,3% menandakan karyawan langsung memperbaiki hasil kerja apabila tidak sesuai dengan perintah atasan.

- 5) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 76,3% berarti karyawan belum memiliki hubungan baik sesama rekan kerja. Sementara untuk jawaban netral sebesar 14,5% menandakan bahwa karyawan belum memiliki hubungan baik sesama karyawan dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 9,2% menandakan sudah memiliki hubungan baik sesama karyawan.
- 6) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 77,6% berarti karyawan belum memiliki hubungan baik dengan atasan. Sementara untuk jawaban netral sebesar 15,8% menandakan bahwa karyawan belum memiliki hubungan baik dengan atasan dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 6,6% menandakan karyawan sudah memiliki hubungan baik dengan atasan.

c. Variabel Kompetensi

Tabel IV. 11
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Setiap karyawan belum mampu meningkatkan Kompetensi kerjanya	28 36,8%	29 38,2%	15 19,7%	2 2,6%	2 2,6%	76 100%
2	Setiap karyawan belum mempunyai keterampilan yang baik dalam melakukan pekerjaannya.	30 39,5%	29 38,2%	9 11,8%	8 10,5%	0 0%	76 100%
3	Setiap karyawan belum mampu meningkatkan pengetahuannya	33 43,3%	21 27,6%	17 22,4%	4 5,3%	1 1,3%	76 100%
4	Dengan pengetahuan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	29 38,2%	30 39,5%	15 19,7%	2 2,6%	0 0%	76 100%
5	Setiap karyawan belum professional dalam mengerjakan pekerjaannya.	27 35,5%	28 36,8%	15 19,7%	6 7,9%	0 0%	76 100%
6	Setiap karyawan belum konsisten dalam melakukan pekerjaan	36 46,1%	25 34,2%	11 14,5%	3 3,9%	1 1,3%	76 100%

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan Tabel IV.11 pada pernyataan untuk variabel Kompetensi yaitu:

- 1) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 75% berarti karyawan belum mampu meningkatkan Kompetensi kerjanya. Sementara untuk jawaban netral sebesar 15,% menandakan bahwa belum mampu meningkatkan Kompetensi kerjanya dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 5,2% menandakan sudah mampu meningkatkan Kompetensi kerjanya.

- 2) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 77,7% berarti karyawan belum mempunyai keterampilan yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Sementara untuk jawaban netral sebesar 11,8% menandakan bahwa karyawan belum mempunyai keterampilan yang baik dalam melakukan pekerjaannya dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 10,5% menandakan karyawan sudah mempunyai keterampilan yang baik dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 70,9% berarti karyawan belum mampu meningkatkan pengetahuannya. Sementara untuk jawaban netral sebesar 22,4% menandakan bahwa belum mampu meningkatkan pengetahuannya dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 6,6% menandakan karyawan sudah mampu meningkatkan pengetahuannya.
- 4) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 77,7% berarti dengan pengetahuan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sementara untuk jawaban netral sebesar 19,7% menandakan bahwa dengan pengetahuan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 2,6% menandakan dengan pengetahuan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

- 5) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 72,3% berarti karyawan belum profesional dalam mengerjakan pekerjaannya. Sementara untuk jawaban netral sebesar 19,7% menandakan bahwa karyawan belum profesional dalam mengerjakan pekerjaannya dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 7,9% menandakan karyawan sudah profesional dalam mengerjakan pekerjaannya.
- 6) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 80,3% berarti karyawan belum konsisten dalam melakukan pekerjaannya. Sementara untuk jawaban netral sebesar 14,5% menandakan bahwa karyawan belum konsisten dalam melakukan pekerjaan dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 7,9% menandakan karyawan sudah konsisten dalam melakukan pekerjaan.

d. Variabel Lingkungan kerja

Tabel IV. 12
Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
1	Udara yang ada di ruangan kurang bersih .	28 36,8%	34 44,7%	12 15,8%	2 2,6%	0 0%	76 100%
2	Kondisi udara di ruang kerja kurang memberikan kenyamanan pada saat bekerja.	27 35,5%	32 42,1%	14 18,4%	3 3,9%	0 0%	76 100%
3	Pencahayaan yang ada di ruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan.	31 40,8%	32 42,1%	10 13,2%	3 3,9%	0 0%	76 100%
4	Jenis lampu yang dipilih untuk ruang kerja kurang sesuai kebutuhan.	25 32,9%	40 52,6%	7 9,2%	3 3,9%	1 1,3%	76 100%
5	Adanya kebisingan di tempat kerja.	15 19,7%	33 43,4%	21 27,6%	6 7,9%	1 1,3%	76 100%
6	Karyawan terganggu oleh suara getaran dari mekanis	25 32,9%	30 39,5%	13 17,1%	7 9,2%	1 1,3%	76 100%

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan Tabel IV.12 pada pernyataan untuk variabel Lingkungan kerja yaitu:

- 1) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 81,5% berarti udara yang ada di ruangan kurang bersih. Sementara untuk jawaban netral sebesar 15,8% menandakan bahwa udara yang ada di ruangan kurang bersih dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 2,6% menandakan udara yang ada di ruangan bersih.
- 2) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 81,5% berarti Kondisi udara di ruang kerja kurang memberikan kenyamanan pada saat bekerja. Sementara untuk jawaban netral

sebesar 18,4% menandakan bahwa Kondisi udara di ruang kerja kurang memberikan kenyamanan pada saat bekerja dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 3,9% menandakan kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja.

- 3) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 82,9% berarti Pencahayaan yang ada diruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan. Sementara untuk jawaban netral sebesar 13,2% menandakan bahwa pencahayaan yang ada diruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 3,9% menandakan pencahayaan yang ada diruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan.
- 4) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 85,5% berarti Jenis lampu yang dipilih untuk ruang kerja kurang sesuai kebutuhan. Sementara untuk jawaban netral sebesar 9,2% menandakan bahwa jenis lampu yang dipilih untuk ruang kerja kurang sesuai kebutuhan dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 5,2% menandakan jenis lampu yang dipilih untuk ruang kerja sudah sesuai kebutuhan.
- 5) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 63,1% berarti karyawan setuju bahwa adanya kebisingan di

tempat kerja. Sementara untuk jawaban netral sebesar 27,6% menandakan bahwa adanya kebisingan di tempat kerja dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 9,3% menandakan adanya kebisingan di tempat kerja.

- 6) Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 72,4% Karyawan terganggu oleh suara getaran dari mekanis. Sementara untuk jawaban netral sebesar 17,1% menandakan bahwa adanya Karyawan terganggu oleh suara getaran dari mekanis dan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 10,5% menandakan karyawan tidak terganggu oleh suara getaran dari mekanis.

5. Teknik Analisis

a. Analisis regresi linear berganda

Analisis linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.194	1.382		.117
	Komunikasi X_1	.457	.089	.512	.000
	Kompetensi X_2	.353	.090	.398	.000
	Lingkungan kerja X_3	.093	.054	.087	.089

a. Dependent Variabel: kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan tabel IV.13 diperoleh koefisien masing-masing variabel dengan hasil persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 2.194 + 0,457X_1 + 0,353 X_2 + 0,093 X_3$$

Persamaan regresi diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 2.194 bertanda positif, menunjukkan bahwa jika komunikasi, kompetensi dan lingkungan kerja jika bernilai nol, maka kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam bernilai 2,194

Nilai koefisien komunikasi sebesar 0,457 bertanda positif menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam. Artinya apabila terjadi peningkatan Komunikasi karyawan maka kinerja karyawan PT. Perkebunan

Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam akan meningkat. Dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada komunikasi maka kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam akan ikut menurun dengan asumsi kompetensi dan lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,353 bertanda positif, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam artinya apabila terjadi peningkatan pada kompetensi maka kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam akan ikut meningkat, dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada kompetensi maka kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam akan ikut menurun dengan asumsi komunikasi dan lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,093 bertanda positif, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam artinya apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam akan meningkat dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada Lingkungan kerja maka kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit

Usaha Pagar Alam akan ikut menurun dengan asumsi komunikasi dan kompetensi tetap

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (simultan/bersama-sama)

Uji F dimaksudkan untuk menguji variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1106.813	3	368.938	130.295	.000 ^b
	Residual	203.871	72	2.832		
	Total	1310.684	75			

a. Dependent Variabel: kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja(X3), Komunikasi(X1), kompetensi(X2)

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan tabel IV.14 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 130.295 $> F_{tabel}$ sebesar 2,16 dengan tingkat signifikan $F_{0,000} < 0,1$. Artinya H_0 ditolak dan H_a di terima jadi ada pengaruh signifikan komunikasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam hipotesis 1 terbukti.

2) Uji t (secara parsial)

Uji t dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.15
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.194	1.382		1.588	.117
	Total X_1	.457	.089	.512	5.165	.000
	Total X_2	.353	.090	.398	3.924	.000
	Total X_3	.093	.054	.087	1.723	.089

a. Dependent Variable: total Y

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k, maka (df) = 0,1 (76-4) adalah 0,1 = 72. Jadi nilai t_{tabel} = 1,666.

Berdasarkan tabel IV.15 diatas maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh positif komunikasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan nilai t_{hitung} komunikasi sebesar $5,165 > t_{tabel}$ sebesar $1,666$ dengan signifikan $0,000 < 0,1$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam hipotesis 2 terbukti.
- 2) Berdasarkan nilai t_{hitung} kompetensi sebesar $3,924 > t_{tabel}$ sebesar $1,666$ dengan signifikan $0,000 < 0,1$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam hipotesis 3 terbukti.
- 3) Berdasarkan nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $1,723 > t_{tabel}$ sebesar $1,666$ dengan signifikan $0,089 < 0,1$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam hipotesis 4 terbukti.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu komunikasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

Tabel IV.16
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.838	1.683

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Komunikasi, Kompetensi
Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan tabel IV.16 diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,838 artinya komunikasi, kompetensi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam sebesar 83,8% sedangkan sisanya 16,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kompensasi, system atau prosedur.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara (PTPN) Unit Usaha Pagar Alam.

Berdasarkan Analisa Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi komunikasi, kompetensi dan lingkungan kerja bernilai positif artinya komunikasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan

Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam. Koefisien komunikasi positif maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika komunikasi menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Koefisien kompetensi positif, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Koefisien lingkungan kerja positif maka kinerja karyawan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil uji F untuk variabel independen diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 130.295 $> F_{tabel}$ sebesar 2,16 dengan tingkat signifikan $F_{0,000} < 0,1$. Artinya H_0 ditolak dan H_a di terima jadi ada Pengaruh Signifikan komunikasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan nusantara (PTPN) VII unit usaha Pagar Alam.

Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,838 artinya komunikasi, kompetensi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam sebesar 83,8% sedangkan sisanya 16,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan hasil penelitian tentang pernyataan setiap karyawan belum memahami kemampuan yang dimiliki setiap karyawan diperoleh jawaban setuju (35,5%) dan sangat setuju (34,2)

pada pernyataan tersebut. Hal ini diakibatkan sebagian karyawan masih bekerja tidak efisien dan tidak tepat waktu dan karyawan menyatakan tidak setuju (13,2%) dan sangat tidak setuju (2,6%) pada pernyataan tersebut menyatakan bahwa karyawan telah mengerjakan pekerjaan dengan efisien dan tepat waktu. Temuan selanjutnya yaitu pada pernyataan setiap karyawan kurang mempunyai ketelitian dalam melakukan pekerjaan banyak responden mengatakan sangat setuju (32,9) dan setuju (47,4%) pada pernyataan tersebut, hal ini diakibatkan karyawan kurang mempunyai ketelitian dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan kinerja berkurang dengan ketelitian yang dimiliki setiap karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kunti Nurul Aini Dan Teguh Ariefantoro (2018), Andre Dwi Handoko (2023), Henry Patiar Gultom (2023), Finovia Nurianti dan Kobar Karyawati (2020), dengan kesamaan hasil yang membuktikan ada pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Kasmir (2019:208) dan Edison (2019:202), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi, kompetensi dan lingkungan kerja. Berdasarkan teori tersebut mendukung hasil penelitian ini. Komunikasi sangat penting dalam setiap perusahaan baik secara internal maupun eksternal agar hubungan sesama karyawan baik. Kompetensi sangat

diperlukan setiap karyawan agar penerapan dalam melaksanakan pekerjaan bisa mencapai target perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada keadaan karyawan perusahaan, dengan lingkungan yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan.

Hasil ini di perkuat dengan frekuensi jawaban responden yang ditunjukkan pada tabel IV.10. komunikasi, tabel IV.11 kompetensi dan tabel IV.12 lingkungan kerja yang menunjukkan jawaban sangat setuju dan setuju pada pernyataan yang kurang sesuai dengan komunikasi, kompetensi dan lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam. Sehingga menimbulkan dampak pada kinerja karyawan yang menurun. Hal ini dibuktikan melalui tabel IV.9. Kinerja Karyawan yang didominasi jawaban setuju dari para responden. Hal tersebut menunjukkan hubungan yang saling berkaitan dan timbal balik, apabila faktor komunikasi, kompetensi dan lingkungan kerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam berada pada tingkatan yang rendah, maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam. penelitian ini didukung dengan

penelitian yang dilakukan oleh Henry Patiar Gultom (2023), bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel independen untuk variabel komunikasi nilai t_{hitung} komunikasi sebesar $5,165 > t_{tabel}$ sebesar $1,666$ dengan signifikan $0,000 < 0,1$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara (PTPN)VII Unit Usaha Pagar Alam

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Edison (2019:202), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi. Berdasarkan teori tersebut mendukung hasil penelitian ini. Berdasarkan temuan hasil penelitian tentang pernyataan setiap karyawan belum memahami kemampuan yang dimiliki setiap karyawan diperoleh jawaban responden tentang pernyataan tersebut sebesar (34.2%) menyatakan sangat setuju dan sebesar (35,5%) menyatakan setuju hal ini diakibatkan sebagian karyawan masih belum memahami kemampuan setiap karyawan.

Rendahnya Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pemahaman kemampuan. Berdasarkan distribusi jawaban responden pada tabel IV.10 tampak secara umum karyawan

menyatakan bahwa karyawan belum memahami kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dan Setiap karyawan belum memahami tugas yang di berikan oleh atasan. Seharusnya setiap karyawan harus memahami tugas yang diberikan oleh atasan supaya terbentuk kinerja karyawan yang baik.

- b. Tindakan. Berdasarkan distribusi jawaban responden pada tabel IV.10 tampak secara umum karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak langsung mengerjakan tugas setelah mendapat perintah dari atasan dan tidak memperbaiki pekerjaan ketika pekerjaan tersebut belum sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena hal itu pekerjaan yang dilakukan menjadi terhambat yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil yang akan diperoleh.
- c. Hubungan yang semakin baik. Berdasarkan distribusi jawaban pada tabel IV.10 tampak secara umum karyawan menyatakan karyawan belum memiliki hubungan baik sesama karyawan. Seharusnya hubungan sesama karyawan harus terjalin dengan baik agar karyawan merasa nyaman di tempat kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam. Penelitian ini didukung dengan

penelitian yang dilakukan oleh Julianto Hutasuhut (2016), bahwa ada pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel independen untuk variabel Komunikasi nilai t_{hitung} Kompetensi sebesar 3,924 $> t_{tabel}$ sebesar 1,666 dengan signifikan $0,000 < 0,1$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara (PTPN)VII Unit Usaha Pagar Alam.

Berdasarkan temuan hasil penelitian tentang pernyataan setiap karyawan belum mempunyai keterampilan yang baik dalam melakukan pekerjaan, diperoleh jawaban responden (39,5%) menyatakan sangat setuju dan sebesar (38,2%) menyatakan setuju pada pernyataan tersebut. Hal ini diakibatkan sebagian karyawan masih belum memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaannya. Temuan selanjutnya pada pernyataan setiap karyawan belum profesional dalam mengerjakan pekerjaannya, diperoleh jawaban responden sebesar (35,5%) menyatakan setuju dan sebesar (36,8%) menyatakan setuju, hal ini diakibatkan sebagian karyawan masih belum profesional dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Kasmir (2019:208) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Kompetensi. Berdasarkan teori tersebut mendukung hasil penelitian ini. Rendahnya Komunikasi serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT

Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

- a. Keterampilan. Berdasarkan distribusi jawaban pada tabel IV.11 tampak secara umum karyawan menyatakan belum mampu meningkatkan keterampilan kerjanya. Keterampilan yang dimiliki karyawan perlu ditingkatkan dengan adanya pelatihan. Dengan adanya pelatihan diharapkan kinerja karyawan meningkat.
- b. Pengetahuan. Berdasarkan distribusi jawaban pada tabel IV.11 tampak secara umum karyawan menyatakan bahwa karyawan belum mampu meningkatkan pengetahuannya mengenai penggunaan mesin produksi teh. Pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan dalam penggunaan mesin produksi teh sangat di perlukan agar teh yang dihasilkan berkualitas.
- c. Konsep diri. Berdasarkan distribusi jawaban pada tabel IV.11 tampak secara umum karyawan menyatakan bahwa karyawan belum profesional dan teliti dalam mengerjakan pekerjaannya seharusnya ketelitian dalam melakukan pekerjaan sangat di perlukan agar meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja.

4. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam. penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kunti Nurul Aini Dan Teguh

Ariefantoro (2018) dan Finovia Nurianti dan Kobar Karyawati (2020), bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel independen untuk variabel lingkungan kerja nilai t_{hitung} Lingkungan kerja sebesar 1,723 $> t_{tabel}$ sebesar 1,666 dengan signifikan 0,089 $< 0,1$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN)VII Unit Usaha Pagar Alam.

Berdasarkan temuan penelitian tentang pernyataan adanya kebisingan ditempat kerja diperoleh jawaban responden tentang pernyataan tersebut sebesar (19,7%) menyatakan sangat setuju dan sebesar (43,3%) menyatakan setuju. Hal ini diakibatkan masih ada kebisingan di tempat kerja. Temuan selanjutnya pada pernyataan karyawan terganggu oleh suara getaran dari mekanis diperoleh jawaban sebesar (32,9%) menyatakan sangat setuju dan sebesar (39,5%) menyatakan setuju. Hal ini diakibatkan sebagian karyawan masih merasa terganggu oleh suara getaran dari mekanis.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Kasmir (2019:208) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Lingkungan kerja. Berdasarkan teori tersebut mendukung hasil penelitian ini.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam hal ini dijelaskan sebagai berikut:

- a. Udara. Berdasarkan distribusi jawaban pada tabel IV. 12 tampak secara umum karyawan menyatakan bahwa udara yang ada di sekitar PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam sudah cukup baik tetapi keadaan suhu udara yang kurang membuat kenyamanan dalam bekerja.
- b. Pencahayaan. Berdasarkan distribusi jawaban pada tabel IV.12 tampak secara umum karyawan menyatakan bahwa Pencahayaan yang ada diruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan dan jenis lampu yang dipilih juga belum sesuai dengan kebutuhan. Seharusnya peningkatan pencahayaan yang ada diruangan sangat diperlukan karena akan mempengaruhi dengan kinerja karyawan.
- c. Suara. Berdasarkan distribusi jawaban pada tabel IV.12 tampak secara umum karyawan menyatakan bahwa karyawan terganggu oleh suara yang dihasilkan dari mesin yang digunakan untuk produksi teh. Seharusnya suara yang mengganggu tersebut di minimalisir agar karyawan merasa nyaman saat bekerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Secara umum Komunikasi, Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan Komunikasi, Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.
2. Ada pengaruh signifikan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.
3. Ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.
4. Ada pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh maka di ajukanlah saran-saran sebagai berikut:

1. PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam hendaknya memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga kualitas dan kuantitas dapat lebih meningkat, serta disarankan

pengawasan terhadap karyawan diperhatikan dengan baik supaya lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya. Khususnya pada bagian packing dan pemetikan daun teh.

2. PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam hendaknya memperhatikan Komunikasi antar karyawan. Khususnya pada bagian umum harus lebih diperhatikan. Komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik pula.
3. PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam hendaknya meningkatkan Kompetensi pegawai dengan melakukan Pendidikan dan Pelatihan guna meningkatkan pengetahuan keterampilan dan kemampuan intelektual kepada pegawainya agar kinerja perusahaan pun dapat lebih meningkat.
4. PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Usaha Pagar Alam hendaknya agar lebih memperhatikan kondisi Lingkungan kerja terutama dalam penerangan cahaya di tempat kerja temperatur suhu udara agar terbentuknya rasa nyaman dan aman dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adhari, I. Z. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Affandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Ix Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). *Solusi*, 16(4).
- Andre Dwi Handoko, Mohammad Ishak Elly Dan Ahmad Iskandar Ramansyah. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara XI PG Gending Kabupaten Probolinggo. *Journal management accounting and digital business*, 1(2), 241-250.
- Asiatis, Diah Isnaini dkk .2019. *Metodologi PenelitianBisnis*. Pagar Alam ; Noer Fikri.
- Edison, Emron dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Kobar Karyawati, F. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xii Banjarsari Kabupaten Jember (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Jember). Gary Dessler. 2017. *Human resource management*, edisi 15 global edition, England : person education.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 25*. Semarang: Universitas Di Ponegoro.
- Gultom, H. P., Simanjorang, J., Harahap, A. R., Siburian, L. A., & Gaol, S. A. L. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero (Medan). *Jurnal Edueco*, 6(1), 113-121.
- Hasan, Iqbal. (2014). *Statistik Deskriptif*. Jakarta : Bumi Akasara
- Hutasuhut, J. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan). *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 1(1), 43-53.

- Imam kurniawan,dkk. 2023. *Hakikat, etika, dan filsafat Komunikasi dalam dinamika sosial*. Jakarta selatan:PT Mahakaryacitra utama grup.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Ed. 1. Cet ke-6. Depok: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga, O. S. et al. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Perusahaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2022. *Metode penelitian (kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.