

# Analisis Budaya Kerja, Kompetensi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara III

Irawadi<sup>1</sup>, Eli Delvi Yanti\*<sup>2</sup>, Siswa Pratama

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Email: [irawadi.pai@gmail.com](mailto:irawadi.pai@gmail.com), [delviyanti@pancabudi.ac.id](mailto:delviyanti@pancabudi.ac.id), [siswapratama@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:siswapratama@dosen.pancabudi.ac.id)

Correspondence Email: [delviyanti@pancabudi.ac.id](mailto:delviyanti@pancabudi.ac.id)

---

**Abstract.** This research aims to find out and analyze work culture, competencies and work achievements on employee performance. The location of this research was carried out at PT Perkebunan Nusantara III. This type of research is a descriptive analysis method with a quantitative approach. The analysis used is multiple linear regression analysis. The number of samples in this study is a multiple linear regression analysis method with the help of SPSS software version 25. Partially, the results of this study show that work culture (X1) has no influence on employee performance. Competence (X2) has a significant positive influence on employee performance. Work performance (X3) has a significant positive influence on employee performance. Meanwhile, simultaneously the variables of work culture (X1), competence (X2) and work performance (X3) together have a significant positive effect on employee performance..

**Keywords:** Work Culture, Competence, Work Achievement and Employee Performance.

**Article history:** Received: Jan 2025; Revised: Jan 2025; Accepted: Jan 2025; Available online: Jan 2025

**How to cite this article:** Irawadi, Eli Delvi Yanti, Siswa Pratama. (2025). Analisis Budaya Kerja, Kompetensi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara III. *Journal of Community Research and Service*, (-).

---

## 1. Pendahuluan

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam

mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) secara umum dapat dikatakan cukup baik. Hal ini terlihat dari peningkatan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam beberapa tahun terakhir. Namun, masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III. Salah satunya adalah dengan meningkatkan budaya kerja yang positif. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan perilaku karyawan, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan prestasi kerja. Selain itu, PT Perkebunan Nusantara III juga perlu meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kompetensinya dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Penulis mendapatkan informasi penurunan kinerja dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III, merupakan pengukuran kinerja yang dilihat dari jumlah output atau kualitas kegiatan yang belum mampu dihasilkan atau diselesaikan sesuai dengan standar dan dalam menyelesaikan tugas yang diembankan masih ada yang belum maksimal dengan waktu dan prosedur yang ditetapkan. Faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya faktor budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dan sikap menjadi perilaku, kepercayaan, citacita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau bekerja. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Selain itu budaya organisasi juga bermanfaat dalam meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan dan membangun komunikasi yang lebih baik (Dharma, 2015).

Faktor selanjutnya adalah kompetensi dan prestasi kerja. Kompetensi merupakan kemampuan atau skill yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan dan didukung oleh sikap kerja karyawan yang dikehendaki oleh perusahaan. Diketahui permasalahan kompetensi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan ialah adanya beberapa karyawan yang sering melakukan kesalahan seperti kurangnya kemampuan karyawan dalam memilih kualitas buah kelapa sawit yang akan diproduksi menjadi minyak jadi. Kurangnya pemahaman dan kemampuan karyawan inilah yang sering menjadikan perusahaan kurang mampu memenuhi minyak yang berkualitas tinggi.

Sedangkan penilaian Prestasi Kerja merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian, karena penetapan penilai ini erat sekali hubungannya dengan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilaian prestasi kerja karyawan dan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Dengan adanya penilaian prestasi berarti para karyawan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mereka bergairah bekerja dan kinerja karyawan pun meningkat. Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan suatu prosedur formal yang sistematis untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah dicapai karyawan secara periodik dalam usaha memenuhi berbagai kepentingan perusahaan dan karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Budaya Kerja, Kompetensi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara III”.

## **2. Literature Review**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut (Mathis & John H. Jackson, 2016) dalam (Masram & Mu'ah, 2017) juga menyebutkan Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

### Pengertian Budaya Kerja

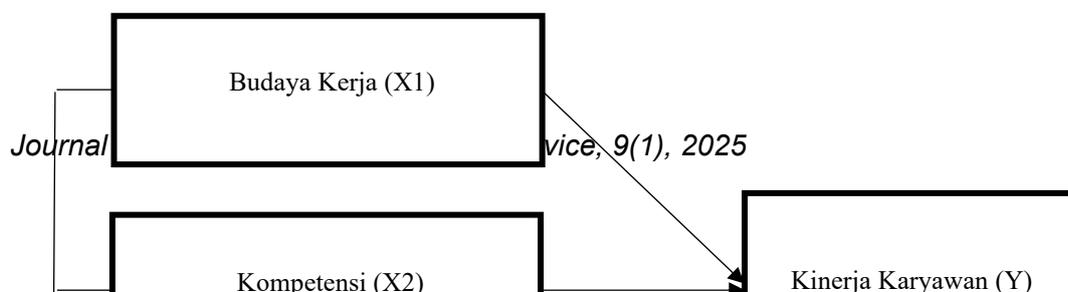
Menurut Triguno dalam (Ruliyansa, 2018) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018).

### Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure). Menurut (Wibowo, 2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Menurut (Edison, 2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Menurut McClelland dalam (Rivai & Sagala, 2013) Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

### Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Menurut Bernardin dan Russel dalam (Sutrisno, 2016) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuanketentuan yang ada di dalam pekerjaan. Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 2015). Pengertian Prestasi Kerja (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.



---

**Gambar 1.** Kerangka Konseptual  
Sumber: Data Diolah Peneliti, (2024)

### **3. Metodologi**

#### **Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif, yang merupakan penelitian bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menarik dan meramalkan hasilnya dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja, kompetensi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III yang berjumlah 130 responden.

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 130 responden, maka penulis menggunakan sampling jenuh pada penelitian ini yaitu mengambil keseluruhan populasi menjadi sampel. Dengan demikian, sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 130 responden yang merupakan karyawan PT Perkebunan Nusantara III.

#### **Metode Analisis Data**

##### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif pada umumnya digunakan untuk memberikan informasi mengenai variabel-variabel penelitian di dalam suatu penelitian. Metode analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis, dan diinterpretasikan secara objektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang dibahas. Statistik deskriptif memberikan gambaran dari fenomena atau karakteristik dari data.

##### **2. Analisis Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk menganalisis hubungan linier antara 2 (dua) variabel independen atau lebih dan 1 (satu) variabel dependen. Adapun model regresi pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + X_1 + X_2 + X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

X<sub>1</sub> = Budaya Kerja

X<sub>2</sub> = Kompetensi

X<sub>3</sub> = Prestasi Kerja

$\varepsilon$  = Error Term

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten (Santoso, 2012). Menurut (Sugiyono, 2019) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan bisanya standar error, jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

### 4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik uji koefisien regresi secara bersama-sama (simultan) (Uji-F) atau uji koefisien regresi secara individu (parsial) (Uji-t).

## 5. Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### 1. Identitas Responden Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Analisis Budaya Kerja, Kompetensi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara III. Namun sebelum penulis menjelaskan secara terperinci hasil penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden. Selanjutnya ciri-ciri responden tersebut diharapkan dapat memperjelas dan menambah informasi yang akan berguna untuk menggambarkan latar belakang responden. Dalam penulisan ini responden berjumlah 130 orang. Jadi, total kuisioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuisioner yang disebarkan adalah 130 rangkap, diperoleh kondisi responden tentang jenis kelamin dan umur.

**Tabel 1.** Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	58	44.6	44.6	44.6
	Perempuan	72	55.4	55.4	100.0
Total		130	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Output SPSS v. 25, 2024

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 54 orang atau sebesar 44.6%, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 72 orang atau sebesar 55.4%.

**Tabel 2.** Responden Penelitian Berdasarkan Umur

		Umur			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	20-30 tahun	16	12.3	12.3	12.3
	31-40 tahun	39	30.0	30.0	42.3
	41-50 tahun	51	39.2	39.2	81.5
	> 50 tahun	24	18.5	18.5	100.0
Total		130	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Output SPSS v. 25, 2024

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 12.3%, yang berumur 31-40 tahun sebanyak 39 orang atau sebesar 30.0%, yang berumur 41-50 tahun sebanyak 51 orang atau sebesar 39.2%, dan yang berumur >50 tahun sebanyak 24 orang atau 18.5%.

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang diperoleh. Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui jumlah data yang diteliti sebanyak 130 responden, dalam statistik deskriptif terdapat nilai minimum, maksimum, nilai mean dan std deviasi dari variabel-variabel yang diteliti. Tabel berikut ini merupakan analisis statistik deskriptif dari variabel penelitian yang meliputi Budaya Kerja, Kompetensi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara III. Hasil analisis statistik deskriptif pada penelitian ini, sebagai berikut:

**Tabel 3.** Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja	130	9.00	20.00	14.9000	2.70185
Kompetensi	130	9.00	25.00	17.9769	3.53820
Prestasi Kerja	130	24.00	43.00	35.1538	4.13805
Employee performance	130	8.00	20.00	15.0615	2.96688
Valid N (listwise)	130				

Sumber: Hasil Output SPSS v. 25, 2024

Berdasarkan Tabel tersebut diperoleh keterangan nilai N atau jumlah data yang adalah 130 responden, nilai minimum pada variabel budaya kerja sebesar 9.00, nilai maximum sebesar 20.00, nilai mean sebesar 14.9000 dan std. Deviasi sebesar 2.70185. Nilai minimum pada variabel kompetensi sebesar 9.00, nilai maximum sebesar 25.00, nilai mean sebesar 17.9769 dan std. Deviasi sebesar 3.53820. Nilai minimum pada variabel prestasi kerja sebesar 24.00, nilai maximum sebesar 43.00, nilai mean sebesar 35.1538 dan std. Deviasi sebesar 4.13805. Nilai minimum pada variabel kinerja karyawan sebesar 8.00, nilai maximum sebesar 20.00, nilai mean sebesar 15.0615 dan std. Deviasi sebesar 2.96688.

## 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui analisis budaya kerja, kompetensi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III. Dari estimasi diperoleh hasil, sebagai berikut:

**Tabel 4.** Analisis Statistik Deskriptif  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.639	2.199		1.655	.100
	Budaya Kerja	.008	.098	.008	.085	.932
	Kompetensi	.305	.073	.364	4.158	.000
	Prestasi Kerja	.165	.059	.231	2.801	.006

a. Dependent Variable: Employee performance  
 Sumber: Hasil Output SPSS v. 25, 2024

Dari Tabel di atas, persamaan regresi empiris analisis budaya kerja, kompetensi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III sebagai berikut:

$$Y = a + b^1X^1 + b^2X^2 + b^3X^3 + e$$

$$Y = 3.693 + 0.008X^1 + 0.305X^2 + 0.165X^3 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  0.05 dapat diinterpretasikan nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 3.693, dapat diartikan bahwa ada pengaruh dari variabel bebas budaya kerja, kompetensi dan prestasi kerja, maka variabel terikat kinerja karyawan sudah memiliki nilai sebesar 3.693.

Variabel budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0.008. Artinya variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan, apabila variabel budaya kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,008 dan apabila variabel budaya kerja turun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0.008.

Variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0.305. Artinya variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan, apabila variabel kompetensi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.305 dan apabila variabel kompetensi turun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0.305.

Variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0.165. Artinya variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan, apabila variabel prestasi kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.165 dan apabila variabel kompetensi turun sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0.165.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

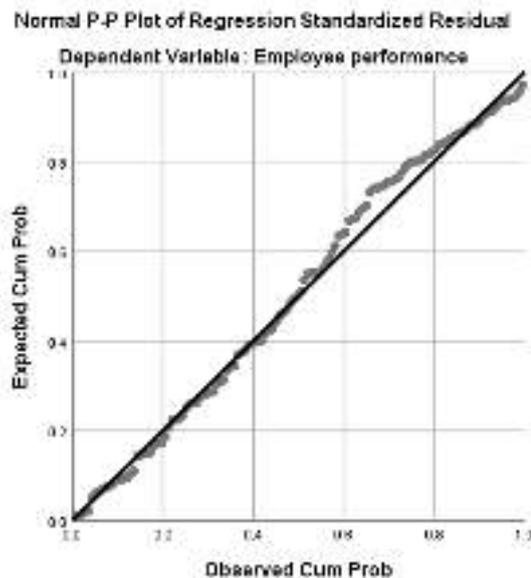
##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas-Histogram  
Sumber: Hasil Output SPSS v. 25, 2024

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso, 2012). Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas-Normal P-P Plot  
Sumber: Hasil Output SPSS v. 25, 2024

Berdasarkan normal probability plot pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (variance inflation factor), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

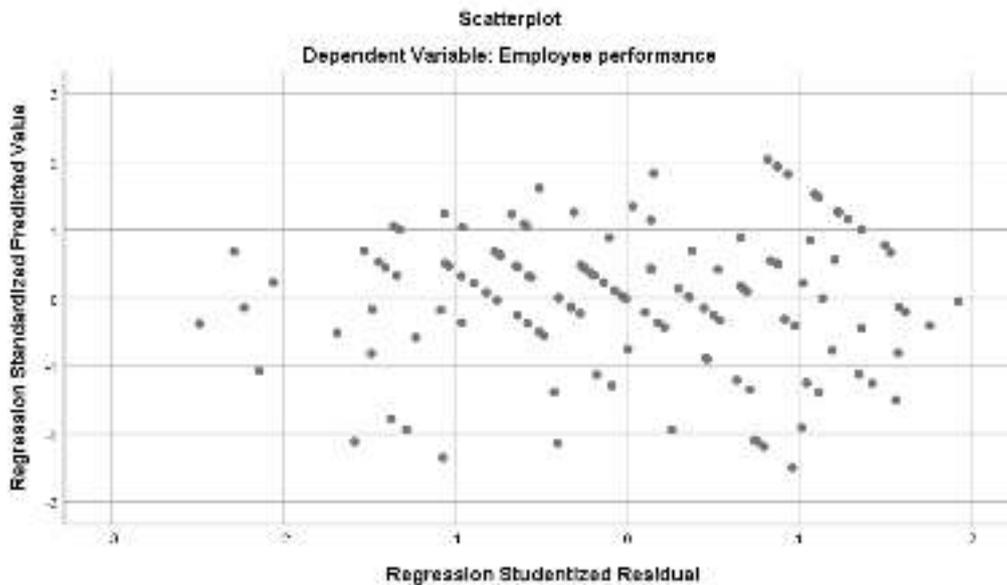
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Kerja	.770	1.299
	Kompetensi	.807	1.240
	Prestasi Kerja	.909	1.100

a. Dependent Variable: Employee performance  
 Sumber: Hasil Output SPSS v. 25, 2024

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu budaya kerja (X1), kompetensi (X2), prestasi kerja (X3), karena semua nilai VIF kurang dari angka 10. Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar berikut:



**Gambar 3.** Hasil Uji Normalitas-Normal P-P Plot  
 Sumber: Hasil Output SPSS v. 25, 2024

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga

model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh budaya kerja (X1), kompetensi (X2), prestasi kerja (X3 terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel budaya kerja (X1), kompetensi (X2), prestasi kerja (X3), kinerja karyawan (Y) digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan  $t_{hitung}$  dari olah data SPSS.

**Tabel 6.** Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	3.639	2.199		1.655	.100
	Budaya Kerja	.008	.098	.008	.085	.932
	Kompetensi	.305	.073	.364	4.158	.000
	Prestasi Kerja	.165	.059	.231	2.801	.006

a. Dependent Variable: Employee performance

Sumber: Hasil Output SPSS v. 25, 2024

Berdasarkan Tabel 6 tersebut, pengujian terhadap variabel budaya kerja (X1) menunjukkan bahwa secara parsial diketahui  $t_{hitung}$  (0.085) <  $t_{tabel}$  (1.656) atau sig. (0.932) > 0.05 Artinya budaya kerja (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III, sehingga H1 **Ditolak**.

Pengujian terhadap variabel kompetensi (X2) menunjukkan bahwa secara parsial diketahui  $t_{hitung}$  (4.158) >  $t_{tabel}$  (1.656) atau sig. (0.000) < 0.05 Artinya kompetensi (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III, sehingga H2 **Diterima**.

Pengujian terhadap variabel prestasi kerja (X3) menunjukkan bahwa secara parsial diketahui  $t_{hitung}$  (2.801) >  $t_{tabel}$  (1.656) atau sig. (0.006) < 0.05 Artinya prestasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III, sehingga H3 **Diterima**.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu budaya kerja (X1), kompetensi (X2), prestasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Perkebunan Nusantara III. Langkah kedua menentukan nilai signifikansi F beserta kaidah pengambilan keputusan seperti pada Tabel berikut:

**Tabel 7.** Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.558	3	84.186	12.014	.000 <sup>b</sup>
	Residual	882.950	126	7.008		
	Total	1135.508	129			

a. Dependent Variable: Employee performance

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Kompetensi, Budaya Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS v. 25, 2024

Langkah selanjutnya yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara melihat nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  serta membandingkan antara nilai signifikansi F dengan kaidah pengambilan keputusan. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $12.014 > 2.28$  dan signifikansi F dibawah 0,05 yaitu sebesar 0.000. Artinya variabel budaya kerja (X1), kompetensi (X2), prestasi kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III, sehingga H4 **Diterima**.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan studi kasus PT Perkebunan Nusantara III, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah budaya kerja (X1), kompetensi (X2), prestasi kerja (X3). Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS V. 25 adalah, sebagai berikut:

**Tabel 8.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 <sup>a</sup>	.222	.204	2.64718

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja , Kompetensi , Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Employee performance

Sumber: Hasil Output SPSS v. 25, 2024

Dari hasil data tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R square besarnya 0.222, berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja (X1), kompetensi (X2), prestasi kerja (X3), yang diturunkan dalam model sebesar 22.2%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan sebesar 22.2%. Variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar  $(100\% - 22.2\% = 77.8\%)$  kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan PT Perkebunan Nusantara III, ditemukan bahwa budaya kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti budaya kerja yang ada belum sepenuhnya diinternalisasi oleh karyawan atau ketidaksesuaian antara nilai-nilai budaya perusahaan dengan perilaku yang dijalankan di lapangan. Oleh karena itu, meskipun budaya kerja penting secara teoritis, di PT Perkebunan Nusantara III, variabel ini tidak berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kompetensi (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang lebih baik, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Kompetensi merupakan modal penting bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan lebih efisien dan efektif, sehingga berdampak langsung pada produktivitas karyawan di perusahaan.

Prestasi kerja (X3) juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa karyawan yang memiliki catatan prestasi kerja yang baik, seperti pencapaian target dan hasil kerja yang memuaskan, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Prestasi kerja berperan sebagai motivator intrinsik yang mendorong karyawan untuk terus meningkatkan performanya.

Variabel budaya kerja (X1), kompetensi (X2), dan prestasi kerja (X3) dianalisis secara bersamaan, ditemukan bahwa ketiganya memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Artinya, meskipun budaya kerja secara individu tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, ketika dikombinasikan dengan kompetensi dan prestasi kerja, variabel tersebut berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana berbagai faktor internal dan eksternal bekerja sama untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

## 6. Kesimpulan

1. Perusahaan perlu terus melakukan upaya pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.
2. Perusahaan perlu memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik untuk mempertahankan karyawan.
3. Meskipun budaya kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja, namun perusahaan tetap perlu berupaya membangun budaya kerja yang positif untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif;

## REFERENSI

- [1.] Dharma, S. (2015). Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar.
- [2.] Edison, E. et. al. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- [3.] Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- [4.] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada.
- [5.] Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisier.
- [6.] Mathis, R. L., & John H. Jackson, J. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Salemba Empat.
- [7.] Rivai, & Sagala, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers.
- [8.] Santoso, S. (2012). Statistik Parametrik. PT Gramedia Pustaka Umum.
- [9.] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV Alfabeta.
- [10.] Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Prenada Media Group.
- [11.] Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. PT. Raja Grafindo Persada.