

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan oleh :

MUHAMMAD REDHO ILLAHI

NPM. 2001110024.

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG


2024


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD REDHO ILLAHI
Nomor Pokok/NPM : 2001110024
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA

Pembimbing Skripsi

Tanggal 28 Maret 2024 Pembimbing I 
Lusiana Nargis, SE., M.Si
NIDN. 0222036101

Tanggal 28 Maret 2024 Pembimbing II 
Syahvuni, SE., M.M
NIDN. 0226106101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 28 Maret 2024

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 28 Maret 2024



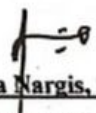

Marivam Zanariah, SE, M.M
NIDN. 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

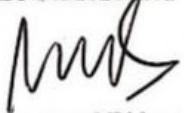
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD REDHO ILLAHI
Nomor Pokok/NPM : 2001110024
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA

Penguji Skripsi

Tanggal 28 Maret 2024 Ketua Penguji :  Lusia Nargis, SE., M.Si
NIDN. 0222036101

Tanggal 28 Maret 2024 Penguji I :  Syahyuni, SE., M.M
NIDN. 0226106101

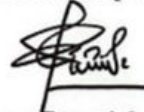
Tanggal 28 Maret 2024 Penguji II :  Muhammad Ridwan, SE., M.M
NIDN. 0219116101

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen




Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN. 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Redho Illahi
Nomor Pokok : 200.111.00.24
Angkatan : 2020
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 20 Maret 2024



Muhammad Redho Illahi

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2 Tujuan Evaluasi Kinerja	10
2.1.3 Aspek-aspek Kinerja	11
2.1.4 Karakteristik Kinerja	12
2.1.5 Indikator dan Dimensi Kinerja	12
2.2 Budaya Organisasi	13
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	13
2.2.2 Faktor-faktor Budaya Organisasi	15
2.2.3 Karakteristik dan Elemen Budaya Organisasi.....	16
2.2.4 Fungsi Budaya Organisasi.....	17
2.2.5 Indikator dan Dimensi Budaya Organisasi.....	18
2.3 Kompetensi	18
2.3.1 Pengertian Kompetensi.....	18
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	20

2.3.3. Manfaat Kompetensi	22
2.4.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	23
2.4 Lingkungan Kerja	24
2.4.1 Pengertian Lingkungan kerja.....	24
2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	25
2.4.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja	26
2.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	30
2.5 Motivasi	31
2.5.1 Pengertian Motivasi.....	31
2.5.2 Teori Proses Motivasi.....	33
2.5.3 Metode dan Motivasi.....	35
2.5.4 Dimensi dan Indikator Motivasi.....	36
2.6 Penelitian yang Relevan.....	36
2.7 Kerangka Berpikir.....	40
2.8 Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.1.1 Tempat Penelitian	43
3.1.2 Waktu Penelitian.....	43
Sumber: Data Diolah Peneliti 2023	43
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.2.1 Sumber Data	44
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	44
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	46
3.3.1 Populasi	46
3.3.2 Sampel dan Sampling.....	46
3.4 Rancangan Penelitian.....	47
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional	48
3.5.1 Variabel.....	48
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	48
3.6 Instrumen Penelitian	51
3.6.1 Uji Validitas.....	52
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	53
3.7 Teknik Analisa Data.....	53
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	54

3.7.2 Uji Normalitas	54
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.7.4 Uji Multikolinieritas	54
3.7.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
3.7.6 Analisis Koefisien Korelasi.....	55
3.7.7 Analisis Koefisien Determinasi.....	56
3.8 Uji Hipotesis	57
3.8.1 Uji Simultan (Uji F)	57
3.8.2 Uji Parsial (Uji t).....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Golden Blossom Sumatera	61
4.1.2 Visi.....	62
4.1.3 Misi.....	62
4.1.4 Struktur Organisasi.....	62
4.1.5 Pembagian Tugas PT. Golden Blossom Sumatera	64
4.2 Pembahasan dan Interpretasi	66
4.2.1 Karakteristik Responden	66
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
4.3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	69
4.3.1 Hasil Uji Validitas	69
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	74
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	78
4.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	78
4.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	79
4.4.3 Hasil Uji Multikolinieritas.....	80
4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.5.1 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	83
4.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	85
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	86
4.6.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	86
4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	87
4.7 Pembahasan.....	88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL :	HALAMAN
2.1 Penelitian Yang Relevan	37
3.1 Jadwal Waktu Penelitian	43
3.2 Variabel, Definisi Variabel, Indikator	49
3.3 Skala Likert	52
3.4 Kriteria Hubungan Dua Variabel	56
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
4.4 Uji Validitas Budaya Organisasi	70
4.5 Uji Validitas Kompetensi	71
4.6 Uji Validitas Lingkungan Kerja	72
4.7 Uji Validitas Motivasi	73
4.8 Uji Validitas Kinerja	74
4.9 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	75
4.10 Uji Reliabilitas Kompetensi	76
4.11 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	76
4.12 Uji Reliabilitas Motivasi	77
4.13 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	78
4.14 Uji Normalitas	79
4.15 Uji Heteroskedastisitas	80
4.16 Uji Multikolinieritas	81
4.17 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	82
4.18 Uji Analisis Koefisien Korelasi	84
4.19 Uji Analisis Koefisien Determinasi R^2	86
4.20 Uji Simultan	86
4.21 Uji Parsial	87

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR :	HALAMAN
2.1 Kerangka Berfikir	43
4.1 Struktur Organisasi	65

ABSTRAK

Muhammad Redho Illahi, Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera. (Dibawah Bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE, M.Si dan Ibu Syahyuni, SE,.M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Golden Blossom Sumatera berjumlah 45 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Penulis menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pernyataan-pernyataan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Motivasi (X_4) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari tabel Uji F dapat dilihat bahwa nilai F adalah 11.331 dan nilai sig adalah 0,000. Dari nilai taraf signifikan tersebut berarti $\text{sig} \leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Motivasi (X_4) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Golden Blossom Sumatera.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting, di mana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan

kinerja sumber daya manusia secara optimal.

Menurut, Triatna (2015:37) Budaya organisasi adalah identitas pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya, sesuai dengan ciri khas yang dimilikinya, dan merupakan nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya

Selain Budaya Organisasi, maka kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2019:129) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan ataupun situasi. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim dan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai yang efektif akan berpengaruh positif dan bermanfaat jika dihubungkan dengan lingkungan kerja.

Selanjutnya Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Soetjipto (2008:87) Lingkungan kerja adalah unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung, terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik dan buruk terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Menurut, Hasibuan Malayu (2012:111) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bisa juga diartikan

sebagai sesuatu yang dapat menumbuhkan semangat dalam mencapai tujuan.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai atau performance adalah sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika

PT. Golden Blossom Sumatera yang beralamat di Jln. Raya Dusun Prambatan Kecamatan Penungkal Abab, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan industri dan bahan pangan dalam negeri didirikan berdasarkan akta pendirian no. 40 tanggal 01 Februari 2005 di hadapan Notaris Fauzie, SH di Palembang telah dapat pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan no. C 09648 ht.01.01 th.2005 pada tanggal 11 April 2005 dan telah di umumkan dalam berita Republik Indonesia no. 70 pada tanggal 01 September 2006. PT. Golden Blossom sumatera memiliki tujuan ikut serta mengembangkan perkebunan kelapa sawit dan mempercepat pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan hasil observasi singkat yang dilakukan peneliti pada PT. Golden Blossom Sumatera, terdapat beberapa kesenjangan atau masalah yang berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan yang bekerja di sana. Beberapa masalah tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diperusahaan tersebut. Pada segi faktor budaya organisasi, permasalahan yang terjadi pada PT. Golden Blossom Sumatera dalam budaya organisasi diantaranya, di lihat dari kurangnya komunikasi antar karyawan, di mana setiap karyawan di bagi antar divisi. Hal ini dinyatakan dengan adanya pegawai yang kurang berbaaur, karena di lihat dari sudut pandang peneliti bahwa, mereka saling berkelompok antar

divisi mereka masing-masing. Akibatnya kerja sama antar divisi kurang efektif dan bagi perusahaan menjadi lambat menangani masalah yang terjadi.

Pada segi permasalahan kompetensi bahwa, permasalahan yang terjadi dalam kompetensi karyawan PT. Golden Blossom Sumatera selama ini, masih kurangnya pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan, yang berkaitan dengan perkembangan informasi pekerjaannya. Hal ini dapat dinyatakan dengan adanya gejala karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan laporan harian. Selain itu, karyawan jarang memunculkan inisiatif dan ide baru untuk kemajuan organisasi, selain itu ada beberapa karyawan yang ditempatkan pada jabatan sesuai dengan pendidikan atau ijazah akademiknya saja, tetapi pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja di jabatan tersebut kurang baik, dan ada juga karyawan yang pendidikannya hanya sebatas sekolah dasar dipekerjakan sehingga pegawai belum dapat memiliki kompetensi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Akibatnya, perusahaan belum mencapai hasil kinerja karyawan yang memuaskan.

Selanjutnya pada segi permasalahan lingkungan kerja bahwa, permasalahan lingkungan kerja yang dialami, PT. Golden Blossom Sumatera, yaitu di mana kondisi suhu udara di area lingkungan kerja yang tidak kondusif. Hal ini dinyatakan dengan kondisi jalan di lingkungan perusahaan masih berupa tanah merah, sehingga jika ada kendaraan yang lewat akan menimbulkan debu yang membuat suhu udara semakin panas dan mengganggu karyawan. Selain itu bau dari buah sawit yang sudah didiamkan terlalu lama akan menimbulkan bau yang tidak sebab dan mengganggu karyawan. Tata letak meja-meja kantor yang terlalu berdekatan yang menyebabkan ruang gerak dikantor terbatas, sehingga karyawan tidak nyaman dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, serta hubungan antara karyawan yang kurang baik karena, masih adanya karyawan yang kurang bersosialisasi dengan sesama rekan kerja, memandang jabatan dan bekerja secara individu dari pada harus bekerja sama. Padahal kerja sama dalam tim harusnya menjadi sebuah kebutuhan untuk mewujudkan keberhasilan

kinerja karyawan.

Dan dari segi motivasi bahwa permasalahan yang terjadi dalam motivasi karyawan PT. Golden Blossom Sumatera. Di lihat dari kurangnya kesejahteraan karyawan mendapatkan berupa penghargaan, insentif dan bonus yang menyebabkan karyawan tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Hal ini dinyatakan dengan karyawan yang tidak mendapatkan motivasi dalam bentuk apapun, setelah menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dan uang lembur yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan atasan terhadap karyawan menyebabkan karyawan memperlambat pekerjaannya, bahkan melakukan kecurangan dalam bekerja. Akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah dan berpengaruh terhadap perusahaan tersebut.

Adanya faktor dan masalah lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera yaitu, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berikut:

Pada segi permasalahan Disiplin Kerja, permasalahan ini terjadi, karena dimana adanya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini dinyatakan dari ketepatan waktu bekerja yang sering terlambat dan menyepelkan jam masuk kerja. Akibatnya karyawan yang lain mencontoh dan menimbulkan kebiasaan yang baru dan tidak ada pengawasan dari atasan yang membuat Karyawan menjadi bebas tanpa adanya disiplin dalam bekerja.

Pada segi permasalahan faktor lain tentang Pelatihan Kerja, permasalahan ini terjadi disebabkan, karena Karyawan kurang mendapatkan pelatihan kerja yang cukup dari atasan maupun jabatannya yang lebih tinggi dari Karyawan tersebut. Akibatnya banyak terjadi kesalahan dalam bekerja dan menimbulkan masalah lain dan kecelakaan.

Berdasarkan uraian tersebut, ternyata masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan, sehingga budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis membuat judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi,**

Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera ?
2. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera ?
3. Apakah ada pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera ?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera ?
5. Apakah ada pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera.
2. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera.
3. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera.
5. Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti :

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti mengenai budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi.

2. Bagi Perusahaan :

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kualitas kerja atau kinerja bagi seluruh karyawan PT. Golden Blossom Sumatera.

3. Bagi Universitas :

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi dokumen akademik, serta dapat digunakan untuk menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak. (2004). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo Jakarta
- Baiquni, Muhammad Agung. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng*. Semarang: Padanaran
- Ernawati. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1(Persero)*. Jakarta: UIN
- Hakim, Lukman. (2016). *Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*. Magelang: Istiqadia 9 (1).
- Hamali, Arief Yusuf. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Josafat, Edi. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.10, 759-764.
- Jufrizen. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara* 3(1), 66-79.
- Kreitner, Robert & Nicki Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Alderfer. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Luthan, Fred. (2016). *Indikator Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Maharani, Nabila Rizki. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia TBK)*. Jakarta: UINSH.
- Malayu, Hasibuan. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa*. Bandung: Stie Muhammadiyah Bandung.
- Malayu, Hasibuan. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1 (1)*, 11-20. Retrieved from <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama Bandung Bangun, Wilson 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Marta, Triwijayanti. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. BISMA : Bisnis dan Manajemen* 8(2).
- Nadzifah, Lutfatul. (2018). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Pada Semangat Kerja Karyawan PT. Industri Jamu Borobudur Semarang*. Semarang: UNNES.

- Penyusun, Tim. (2023). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Edisi Ketiga Cetakannya Pertama*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Ramadhani, Resyania. (2007). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru*. Pekanbaru: UIR.
- Redo, Hary. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Usaha Palembang*. Palembang: UIGM.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Lingkungan Kerja Perusahaan Cetakan Empat*. Jakarta: Raneka Jaya.
- Soejipto, Budi Wibowo. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Utami. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekobis Dewantara* 1(10), 22-28.
- Veitzhzal, Rivai Zainal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Wibowo. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi (1st ed)*. Depok: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.