



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PERKEBUNAN
KAHYANGAN JEMBER**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
Pada Minat Studi Manajemen Program Studi Manajemen Bisnis*

Diajukan Oleh :

ADIN TRI WARTONO

NIM : 20104694

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

2024



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PERKEBUNAN
KAHYANGAN JEMBER**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

Diajukan Oleh :

ADIN TRI WARTONO

NIM : 20104694

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

2024

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PERKEBUNAN**

KAHYANGAN JEMBER

Nama : Adin Tri Wartono

Nim : 20104694

Program Studi : Manajemen

Minat Studi : Manajemen Bisnis

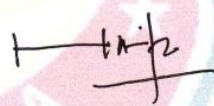
Mata kuliah Dasar : Manajemen SDM

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Asisten


Dr. Suwignyo Widagdo, S.E., M.M., MP


Dra. Haifa, M.M.

NIDN : 0702106701

NIDN : 0722128103

Mengetahui,

Kaprodi Manajemen


Tanggatin Hidayah, S.E., M.P

NIDN : 00071066

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PERKEBUNAN
KAHYANGAN JEMBER**

Telah dipertahankan Tim Penguji Skripsi pada :

Hari/Tanggal : 05 Juli 2024
Jam : 08.00 WIB
Tempat : Ruang Ujian 1 ITS Mandala Jember

Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi

Dr. Agustin Hari P.M.M
Ketua Penguji

: 

Dra Haifa M.M
Sekretaris Penguji

: 

Dr.Suwignyo Widagdo.,S.E.,M.M.,MP
Anggota Penguji

: 

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
ITS Mandala Jember



Muhammad Firdaus S.P.,M.M.,M.P.

NIDN : 008077101

Ketua Program Studi,
Manajemen



Tamriatin Hidayah, S.E., M.P

NIDN : 00071066

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adin Tri Wartono
NIM : 20104694
Program Studi : Manajemen Bisnis
Minat Studi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PERKEBUNAN KAHYANGAN JEMBER”. merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri.

Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatalkan skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan sejujurnya.

Jember, Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Adin Tri Wartono

MOTTO

“Terlambat Bukan Berarti Gagal, Cepat Bukan Berarti Hebat. Terlambat Bukan Menjadi Alasan Untuk Menyerah, Setiap Orang Memiliki Proses Yang Berbeda. Percaya **Proses** Itu Yang Paling Penting, Karna Allah Telah Mempersiapkan Hal Baik Dibalik **Kata Proses Yang Kamu Anggap Rumit**”

(Edwar Satria)



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan kenikmatan berupa Iman, Islam dan juga kesehatan serta kekuatan kepada penulis, walaupun dengan langkah tertatih-tatih namun dengan penuh keyakinan dan ridho Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sembari dengan senantiasa berdoa semoga kita semua termasuk orang-orang yang diberkahi-Nya. Selanjutnya shalawat dan salam disampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah Islam berupa ajaran yang hak lagi sempurna bagi manusia dan seluruh penghuni alam ini.

Skripsi ini dibuat untuk melengkapi tugas-tugas perkuliahan dan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana S1 Manajemen pada Program Studi Manajemen di Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember, dengan judul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PERKEBUNAN KAHYANGAN JEMBER”**.

Penulis tidak dapat berjalan sendiri dalam menyelesaikan skripsi ini tanpa doa, bantuan dan dorongan baik moril maupun materill dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E.,M.M.,M.P selaku Rektor Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember dan Dosen Pembimbing Utama yang membantu saya dalam menyusun skripsi ini.

2. Bapak Dr Muhammad Firdaus S.P.,M.M.,M.P selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.
3. Ibu Tamriyatin Hidayah , S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Akuntansi yang telah memberi semangat, dukungan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Haifa M.M. selaku Dosen Pembimbing Asisten sekaligus Ibu Dosen yang sering menjadi tempat berkeluh kesah saya tentang urusan kampus yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan saran, nasehat dan bimbingan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini
5. Seluruh civitas akademika ITS Mandala Jember yang memberikan saya ilmu dan pengalaman berharga selama kurang lebih 4 tahun menempuh pendidikan di ITS Mandala Jember.
6. Kepada Perusahaan umum daerah Perkebunan kahyangan jember terkhusus kepada pemimpin dan para jajarannya yang telah sedia membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
7. Kepada orang tua tercinta bapak Suwartono dan Ibu Umi Hasanah yang selalu menjadi penyemangat penulis, sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, do'a dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga semoga Allah Swt memberikan keberkahan di dunia seraf di akhirat kelak, karna telah menjadi figure orang tua terbaik bagi penulis.

8. Kepada kakak-kakak ku tercinta terimakasih atas segala do'a dan motivasi yang telah diberikan kepada adik bungsunya.
9. Kepada saya sendiri Adin Tri Wartono atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Semoga tetap menjadi pribadi yang rendah hati, karna ini baru awal dari semuanya
10. Kepada pemilik NIM 19025010153 yang selalu menemani dan selalu menjadi support sytem penulis pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah dan berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, waktu, tenaga, pikiran, maupun materi dan senantiasa sabar menghadapi mood penulis yang sering berubah-ubah. Terimakasih telah menjadi bagian perjalanan penulis hingga penyusunan tugas akhir skripsi ini.
11. Novalisa Dwi Pratiwi dan Yessy Kusuma terimakasih atas perhatian, bantuan dan ketesediaan waktu untuk menemani serta tulus dan Ikhlas dalam memberi semangat kepada penulis
12. Kepada teman-teman seperjuangan kelas MB atas dukungan dan kerja samanya selama menepuh Pendidikan S-1 serta menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

13. Terimakasih kepada teman-teman KKN Kolaboratif terkhusus Nandania Isra'iyah yang selalu membantu dan menemani serta memberikan semangat kepada penulis .

14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu untuk keberhasilan dan kelancaran penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan maupun penyajian skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam skripsi ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dan bagi pembaca pada umumnya. Terima kasih...

Jember, 29 Mei 2024
Penulis

Adin Tri Wartono

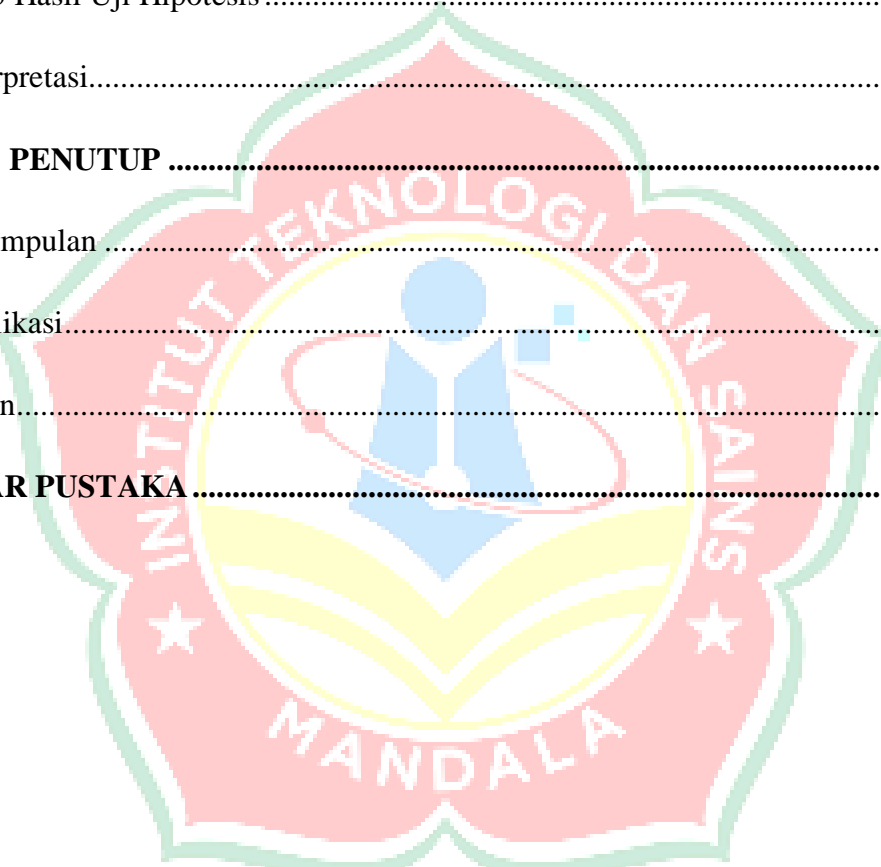
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Penelitian Terdahulu	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8

2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teori	19
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	23
2.2.3 Kepemimpinan	24
2.2.4 Budaya Organisasi	25
2.2.5 Promosi Jabatan	26
2.2.6 Kinerja Karyawan	26
2.3 Kerangka Konseptual.....	28
2.4 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Gambaran Objek Penelitian	32
3.1.1 Visi dan Misi Perusahaan	33
3.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	34
3.1.3 Sistem Pemasaran.....	35
3.2. Populasi dan Sampel	35
3.2.1 Populasi.....	35
3.2.2 Sampel.....	36
3.3. Jenis Penelitian.....	37

3.4. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian	37
3.4.1 Jenis Data	37
3.5. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	38
3.6.1 Lingkungan Kerja	39
3.6.2 Kepemimpinan.....	40
3.6.3 Budaya Organisasi	42
3.6.4 Promosi Jabatan	43
3.6.5 Kinerja Karyawan	46
3.7. Metode Pengumpulan Data.....	47
3.8. Analisis Data	48
3.8.1 Uji Keabsahan Data.....	48
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda	53
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi R^2	53
3.8.5 Uji Hipotesis.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Deskripsi Data.....	58
4.2 Uji Analisis Data.....	64

4.2.1 Hasil Uji Keabsahan Data	64
4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67
4.2.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	70
4.2.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	72
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis	73
4.3 Interpretasi.....	75
BAB V: PENUTUP	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Implikasi.....	82
5.3 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Tabel Jabatan Karyawan	35
Tabel 4.1 Karakteristik Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Data Responden berdasarkan Asal Kampus.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Data Responden berdasarkan Posisi Jabatan.....	60
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban responden variabel lingkungan kerja (X1).....	60
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban responden variabel kepemimpinan (X2).....	61
Tabel 4.6 Frekuensi jawaban responden variabel budaya organisasi (X3)	62
Tabel 4.7 Frekuensi jawaban responden variabel promosi jabatan (X4)	63
Tabel 4.8 Frekuensi jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y)	64
Tabel 4.9 Tabel r	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.12 Normalitas Kolmogorov Smirnov	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	72
Tabel 4.16 Hasil Uji t Parsial	73
Tabel 4.17 Hasil Uji F Simultan.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	34
Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Scaterrplot	69



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Data Responden
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)
- Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X4)
- Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 9 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)
- Lampiran 10 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X2)
- Lampiran 11 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X3)
- Lampiran 12 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X4)
- Lampiran 13 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 14 : Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 15 : Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 16 : Hasil Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 17 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 18 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2
- Lampiran 19 : Hasil Uji Parsial (Uji t)
- Lampiran 20 : Hasil Uji Simultan (Uji F)
- Lampiran 21 : Struktur Organisasi Perusahaan
- Lampiran 22 : Dokumentasi Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PERKEBUNAN KAHYANGAN JEMBER

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan yaitu data primer dengan teknik pengumpulan data yaitu kuisioner dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah uji keabsahan data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi r^2 , dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND JOB PROMOTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE GENERAL COMPANY OF THE KAHYANGAN PLANTATION AREA IN JEMBER.

This research aims to analyze the influence of work environment, leadership, organizational culture, and position promotion on employee performance at the Kahyangan Jember Plantation Regional Public Company. The type of research used is quantitative research. The data used is primary data with data collection techniques, namely questionnaires and literature studies. The data analysis method used is data validity test, classical assumption test, multiple linear regression, r2 determination coefficient test, and hypothesis testing. The results showed that Leadership and Organizational Culture had a partial effect on Employee Performance. While the Work Environment and Position Promotion have no effect on Employee Performance. While the Work Environment, Leadership, Organizational Culture, and Position Promotion simultaneously affect Employee Performance.

Keywords: *Work Environment, Leadership, Organizational Culture, Job Promotion, Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkebunan merupakan sektor yang memegang peranan vital dalam menyediakan kebutuhan pangan dan sumber daya alam bagi keberlanjutan hidup manusia. Dalam konteks ini, Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat dalam kegiatan perkebunan memiliki peran yang krusial. Manajemen yang efektif terhadap SDM perkebunan menjadi kunci utama dalam mencapai produktivitas yang berkelanjutan, mengingat tantangan yang semakin kompleks di dalam dan di luar sektor perkebunan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di perkebunan memerlukan pendekatan yang berfokus pada aspek-aspek khusus yang terkait dengan kondisi lingkungan, praktek, dan tantangan yang muncul di sektor ini. Kondisi ini membuat peran manajemen SDM perkebunan menjadi semakin penting, karena tenaga kerja harus mampu mengatasi dinamika lingkungan, teknologi terkini, dan tuntutan konsumen yang berkembang.

Pada masa kini, perubahan iklim, globalisasi, dan perkembangan teknologi telah memberikan dampak signifikan terhadap cara perkebunan dijalankan. Perubahan ini menuntut penyesuaian tidak hanya dalam aspek teknis perkebunan, tetapi juga dalam manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan keterampilan, pengetahuan, dan kesejahteraan tenaga kerja

perkebunan menjadi elemen kunci yang harus diperhatikan agar sektor ini tetap berkelanjutan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berbeda dilingkungan karyawan yang dapat memicu dirinya sendiri agar dapat menyelesaikan tugasnya dan juga dapat memicu semangat bekerja. Tidak hanya itu lingkungan kerja juga sebagai kehidupan sosial bagi suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja untuk melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tugasnya. Didalam suatu Perusahaan lingkungan yang sulit untuk diajak bekerja sama karna kurangnya komunikasi tentunya dapat membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman.

Kepemimpinan menurut (Hart, 2008) merupakan kekuatan yang sangat penting dibalik kekuasaan berbagai organisasi dan bahwa untuk menciptakan organisasi yang efektif maka ruang lingkup kerja mengenai apa yang bisa mereka capai, kemudian memobilisasi organisasi itu untuk berubah ke arah visi baru tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Di dalam kepemimpinan terdapat pemimpin dan pengikut. Memang benar bahwa seorang pimpinan baik secara individual maupun sebagai kelompok, tidak mungkin dapat bekerja sendirian, akan tetapi membutuhkan sekelompok orang lain yang dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsinya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja efektif, efisien, ekonomis dan produktif.

Budaya organisasi menurut (Sobirin, 2009) Istilah budaya organisasi muncul ketika organisasi dipandang sebagai organisme yang adaptif (sebuah pandangan yang sesuai dengan pendekatan kontijensi dalam teori manajemen) dan di sisi lain budaya dipahami sebagai mekanisme aturan yang bersifat adaptif dan berfungsi menyatukan individu-individu kedalam sebuah struktur sosial. Popularitas budaya organisasi mulai terjadi pada awal tahun 1980-an setelah berbagai buku ilmiah, buku semi ilmiah dan artikel-artikel ilmiah lainnya mulai secara intensif mendiskusikan konsep budaya organisasi.

Promosi jabatan menurut (Herawati, 2022) adalah pegawai yang berpindah jabatan dari suatu jabatan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar pula. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, maka akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk berusaha lebih meningkatkan kinerjanya. Ketika mendapatkan promosi jabatan karyawan selalu termotivasi untuk berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik dengan harapan akan dipromosikan, yang dalam hal ini juga akan berdampak baik bagi perkembangan dan kemajuan Perusahaan.

Kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2018) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Wibowo, 2014) Mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan

memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut (Kasmir, 2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Perusahaan umum daerah perkebunan kahyangan jember lebih tepatnya pada kebun gunung pasang, sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan akhir-akhir ini yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Sering adanya konflik karyawan dengan pihak direksi dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, karna karyawan tidak mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang, konflik terjadi karna buruknya komunikasi antara karyawan satu dan lainnya dan kurangnya koordinasi dengan pihak pemimpin. Tidak hanya itu menurunnya kinerja karyawan karna seringnya terjadi pemadaman arus listrik dan menyebabkan kipas angin serta perangkat elektronik lainnya ikut mati sehingga pekerjaan yang berkaitan dengan perangkat elektronik terganggu dan menyebabkan kondisi didalam ruangan kurang kondusif.

Dari uraian diatas maka perlu untuk peneliti melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Perusahaan umum daerah Perkebunan kahyangan jember lebih tepatnya pada kebun gunung pasang, sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam Perusahaan akhir-akhir ini yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Sering adanya konflik karyawan dengan pihak direksi dapat

mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, karna karyawan tidak mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang, konflik terjadi karna buruknya komunikasi antara karyawan satu dan lainnya serta kurangnya koordinasi dengan pihak pimpinan. Tidak hanya itu menurunnya kinerja karyawan karna seringnya terjadi pemadaman arus listrik dan menyebabkan kipas angin serta perangkat elektronik lainnya ikut mati sehingga pekerjaan yang berkaitan dengan perangkat elektronik terganggu dan menyebabkan kondisi di didalam ruangan kurang kondusif.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan di atas maka ada beberapa rumusan masalah diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan promosi jabatan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan Adapun manfaat yang diharapkan dalam melakukan penelitian ini antara lain yaitu :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dari ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen SDM, khususnya yang berhubungan dengan indikator pendukung terciptanya kinerja karyawan.

2. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain

dan sebagai bahan tambahan dokumentasi teori maupun kasus manajemen SDM terkait dengan cara meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa indikator pendukung.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan perusahaan dalam menjalankan manajemen SDM nya terutama dalam hal meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan.

1.5. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini ada beberapa batasan masalah yang diterapkan untuk mencapai penelitian yang lebih objektif. Batasan-batasan yang peneliti terapkan adalah:

1. Periode pelaksanaan penelitian ini pada bulan Oktober 2023 sampai selesai.
2. Penelitian ini dilakukan pada kantor perkebunan gunung pasang jember.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan referensi dasar peneliti dan sebagai bahan perbandingan penelitian yang dilakukan, penelitian yang dikaji oleh peneliti dibandingkan dengan penelitian terdahulu agar bisa memeriksa kekurangan dan kelebihan untuk dikembangkan. Selain itu dengan adanya penelitian terdahulu dapat digunakan oleh peneliti untuk mengetahui penelitian sebelumnya sehingga untuk mengetahui perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Akan dipakai dalam kajian penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu juga berfungsi untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dalam kajian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu juga berfungsi sebagai sumber inspirasi dan referensi yang nantinya membantu pelaksanaan penelitian. berikut merupakan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik dan tema penelitian yang dikaji oleh peneliti:

1. Nur SP et al., (2020) tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan Teknik angket. Teknik pengumpulan data melalui dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja pada kantor pusat dsitanbun bima yang berstatus

ASN hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai (Y) pada dinas pertanian dan Perkebunan kabupaten bima.

2. Panjaitan Tua Mangihut Davidson, (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana variabelnya diukur dengan skala ricket. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan(questionnaire). Populasi dalam penelitian ini adalah Sebagian pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 969 orang. Penarikan sampel dengan metode solvin. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif besar yaitu sebanyak 969 orang pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21, dengan Analisa deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan artinya secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan artinya variabel pelatihan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III medan.

3. Zebua et al., (2020) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III labuhan haji labuhan batu utara. Pengambilan keputusan masih sulit diterapkan secara objektif karena adanya unsur subjektivitas dalam penilaian seperti faktor sosial dan faktor non sosial. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji berjumlah 502 orang. Dengan sampel berjumlah 50 orang. Adapun analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 20.00 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan promosi jabatan baik secara parsial (sendirisendiri) maupun secara simultan (s) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji.
4. Hartono Sandy, (2020) tujuan penelitian ini adalah meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Analisis ini meliputi: uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), namun untuk variabel independen yaitu lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif namun tidak

signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan dan pengalaman. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

5. Febiyola, (2023) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan dan mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode suvey di PT Perkebunan Minanga Ogan, Kabupaten Ogan Komering Ulu, terutama bagian Sei Ogan Mill (SOGM). Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 53 orang karyawan kontrak Sei Ogan Mill (SOGM). Data survei dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif lingkungan kerja karyawan dikategorikan cukup baik, pelatihan kerja karyawan baik, dan kinerja karyawan dikategorikan baik. lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara tunggal maupun bersama sama terhadap kinerja karyawan.

6. Yusuf et al.,(2022) Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian berjumlah 80 karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming. Untuk jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Selanjutnya data diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan pendekatan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Ali & Septayudha, (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kelapa sawit di ogan komering ilir, penelitian ini di lakukan di salah satu perusahaan pabrik kelapa sawit ogan komering ilir. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan pabrik kelapa sawit ogankomering ilir, Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner Melalui HRD Di Sebarkan Dengan Googleform. Metode yang digunakan adalah Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif dengan bantuan program SPSS Pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama Uji T (uji Signifikasi Parsial) Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan tidak berpengaruh,

8. Nainggolan Umi Nur, (2018) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan jumlah sampel 50 responden penelitian dengan teknik accidental sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang di uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan Koefisien Determinasi. Hasil uji t variabel motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F signifikan bahwa ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.
9. Amelia et al., (2019) Perkebunan Nusantara III” Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (PTPN III). Populasi dalam penelitian yaitu karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (PTPN III) yang berjumlah 50 responden sedangkan teknik penentuan dengan sampel jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Dimana data primer dari observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data

sekunder dapat dari data yang sudah didokumentasikan. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier yaitu menunjukkan Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat variabel Karakteristik individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat dimana variasi variabel terikat yaitu Promosi Jabatan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (PTPN III)

10. Nuraini & Indiyati, (2023) tujuan penelitian Perusahaan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo mempunyai unit kebun yang mempunyai peran dalam meningkatkan produktivitas dan pengolahan kebun sawit. Perusahaan menyadari pentingnya dalam mengukur kualitas sumber daya manusianya yang secara khusus pada sikap kedisiplinan dan kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan dalam mengetahui hubungan antara kepemimpinan, kedisiplinan karyawan, dan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo, serta sejauh mana faktor-faktor tersebut dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan path analysis (Analisis Jalur). Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode sampel purposive sampling yang digunakan pada sampel sebesar

175 karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo. Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa total pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan adalah kesimpulannya bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan karyawan dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Garo. Sehingga saran peneliti adalah dengan adanya kontribusi pada kepemimpinan dan kedisiplinan dapat mengelola lebih baik lagi untuk meningkatkan kekurangan yang ada di perusahaan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dan menaati peraturan sesuai dengan kebijakan perusahaan tersebut..

Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan antara peneliti dan peneliti terdahulu

NO	Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	(Febiyola, 2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif lingkungan kerja di kategorikan cukup baik, pelatihan kerja baik, kinerja karyawan baik, lingkungan kerja berpengaruh secara tunggal	a.Variabel Independent : Lingkungan Kerja b.Variabel Dependent: Kinerja Karyawan	a.Variabel Dependent: Pelatihan Kerja b.Tahun Penelitian
2	(Nuraini & Indiyati, 2023)	Hasil penelitian budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh	a.Variabel Independent : Kepemimpinan b.Variabel Dependent:	a.Variabel Independent: kedisiplinan karyawan b.Tahun Penelitian

NO	Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		positif terhadap kinerja pegawai	Kinerja Karyawan	
3	(Ali & Septayudha, 2022)	Hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh, beban kerja terhadap terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.	a.Variabel Independent : Lingkungan Kerja b.Variabel Dependent: Kinerja Karyawan	a.Tahun Penelitian
4	(Yusuf et al., 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a.Variabel Independent : Lingkungan Kerja b.Variabel Dependent: Kinerja Karyawan	a.Tahun Penelitian
5	(Panjaitan Tua Mangihut Davidson, 2021)	Hasil penelitian pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya oranisasi berpengaruh	a.Variabel Independent : Budaya Organisasi b.Variabel Dependent: Kinerja Karyawan	a.Variabel Independent: Pelatihan b.Tahun Penelitian
6	(Nur SP et al., 2020)	Hasil penelitian budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan	a.Variabel Independent : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja	a.Variabel dependen: Kinerja Pegawai b.Variabel independent :Kompetensi c.Tahun peneleitian
7	(Zebua et al., 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya	a.Varibel Independent :	a.Variabel Independent: Budaya Kerja

NO	Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		kerja dan promosi jabatan baik secara parsial (sendirisendiri) maupun secara simultan (s) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Promosi Jabatan b.Variabel Dependent: Kinerja Karyawan	b.Tahun Penelitian
8	(Hartono Sandy, 2020)	Hasil penelitian disiplin kerja,budaya organisasi, berpengaruh secara positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.	a.Variabel Independent : Lingkungan Kerja b.Variabel Dependent: Kinerja Karyawan	a.Variabel Independent: Kedisiplinan dan Budaya Kerja b.Tahun Penelitian
9	(Amelia et al., 2019)	Hasil penelitian promosi jabatan berpengaruh positif, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.	a.Variabel Independent : Promosi Jabatan b.Variabel Dependent: Kinerja Karyawan	a.Variabel Dependent: Karakteristik Individu b.Tahun Penelitian
10	(Nainggolan Umi Nur, 2018)	Hasil penelitian motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	a.Variabel Independent : Lingkungan Kerja b.Variabel Dependent: Kinerja Karyawan	a.Variabel Independent: Motivasi b.Tahun Penelitian

Sumber data : Penelitian terdahulu (diolah) 2023

Berdasarkan tabel diatas terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang.

- Perbedaan
 1. Objek penelitian
 2. Beberapa variabel independent dan variabel dependent
 3. Tahun penelitian
- Persamaan
 1. Beberapa variabel independent dan variabel dependent
 2. Jenis penelitian kuantitatif
 3. Teknik pengumpulan data
- Keunggulan penelitian ini

keunggulan dalam penelitian ini yaitu meneliti 5 variabel dalam satu penelitian.

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

A. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut (Siswanto, 2011) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang didalamnya mengatur berbagai kegiatan yang berhubungan dengan karyawan Perusahaan baik karyawan dengan setatus buruh hingga pegawai tetap yang memiliki tujuannya

untuk meraih hasil semaksimal mungkin dalam Perusahaan maupun organisasi.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Farida Nurul, 2024) terdapat 5 fungsi utama manajemen SDM untuk mengatur, mengelolah, dan pengendalian, antara lain:

1. Perencanaan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM minimalnya terdapat:

- a. Penyusunan rencana dan perkiraan permintaan tenaga kerja sementara maupun tenaga kerja tetap.
- b. Evaluasi posisi dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan

2. *Staffing*

Staffing dilakukan setelah kebutuhsn pegawai ditentukan Langkah berikutnya yaitu menepati posisi yang kosong, terdapat tahapana kegiatan yang diperlukan yaitu:

- a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar

3. Evaluasi kinerja

Organisasi akan menilai bagaimana kinerja pegawai selanjutnya pegawai yang dinilai baik akan mendapatkan penghargaan atas apa yang diraih. Perusahaan juga perlu menilai pekerjaan lain yang dirasa kurang dalam disiplin kerja dengan memberika Keputusan hingga saksi. Dalam penilaian kinerja ini dilakaukan dua kegiatan uatama yaitu: Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja

4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Pengertian manajemen SDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

- a. Penetapan, perancangan, dan pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan.
- b. Perbaikan strandart lingkungan kerja, melalui kegiatan peningkatan efesien bekerja.
- c. Memperbaiki kondisi fisik kerja untuk meningkatkan Kesehatan dan keselamatan pekerja dalam kerangka manajemen sumber daya manusia.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah kebutuhan pekerja dalam Perusahaan terpenuhi, organisasi kemudian memberikan tugas untuk pekerjanya dengan diimbangi fasilitas penunjang. Untuk memberikan acuan relasi kerja yang baik maka terdapat tiga kegiatan utama yaitu:

- a. Menghormati hak-hak pekerja.
- b. Melakukan diskusi dan menentukan aturan dalam penyampaian keluhan pekerja.
- c. Melakukan penelitian tentang aktivitas manajemen SDM Perusahaan harus teliti dan bijak dalam menghadapi persoalan agar tidak timbul protes berlebihan dari pekerjaannya.

C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Samsudin salidi, 2010) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Ada 4 (empat) tujuan manajemen SDM:

1. Tujuan sosial agar organisasi atau Perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan Masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasional sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional mempertahankan kontribusi department manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

D. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah masalah sebagai berikut (Hasibuan, 2014).

- a. menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job deskroption, job, spesification, job requirement, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, mengembangkan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2.2. Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, fentilasi, penerangan, kebersihan lingkungan kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sedangkan menurut Sukanto dan Indriyo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan dan pengaturan keamanan tempat kerja.

B. Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2013) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu penerangan atau Cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, music dan keamanan.

2.2.3. Kepemimpinan

A. Pengertian Kepemimpinan

Menurut kepemimpinan menurut (Robbins, 2017) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau

tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut.

B. Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Veithzal Rivai dan Basri, 2016) Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi public dan bisnis memberikan beberapa contoh tentang fungsi kepemimpinan yaitu:

1. Menciptakan visi dan rasa komunitas
2. Membantu mengembangkan komitmen dari pada sekedar memenuhinya
3. Membantu menginspirasi kepercayaan, mengintegrasikan pandangan yang berlainan
4. Mendukung pembicaraan yang cakap melalui dialog
5. Membantu menggunakan pengaruh mereka
6. Memfasilitasi
7. Memberi semangat pada yang lain
8. Menopang tim.
9. Bertindak sebagai model

2.2.4. Budaya Organisasi

A. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2017) Budaya Organisasi adalah pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang Ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan baik sehingga

dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

B. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pembeda antara organisasi suatu dengan yang lainnya menurut (Robbins, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai fungsi:

1. Budaya organisasi merupakan sebuah pembeda, artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan lainnya.
2. Budaya organisasi membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual.
4. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan system sosial.

2.2.5. Promosi Jabatan

A. Pengertian promosi jabatan

Promosi jabatan menurut (Hasibuan, 2019) adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan

Menurut (Siswanto, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah kepercayaan atau keyakinan terkait kejujuran, potensi, kecakapan karyawan yang berkaitan dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, keadilan dan juga formasi jabatan yang kosong.

2.2.6. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Sedarmayanti, 2015) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Sunyoto, 2012) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Kemampuan

Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik maka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

3. Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang mengerakan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

4. Budaya Organisasi

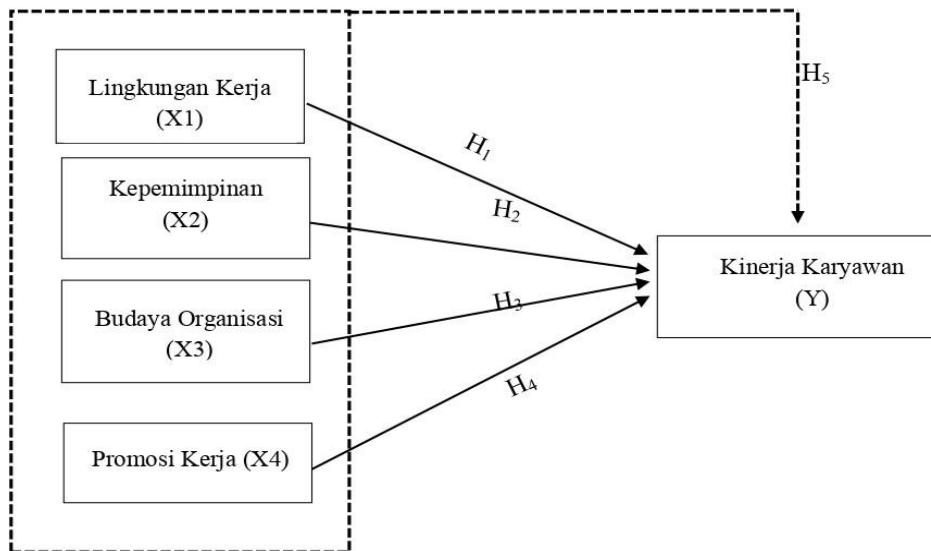
Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Biasanya kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota Perusahaan atau organisasi.

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja maksimal. Suasana yang suportif akan membuat produktivitas karyawan lebih tinggi dibandingkan suasana kerja yang tidak suportif.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah struktur konseptual atau teoritis yang digunakan untuk merinci dan mengorganisasi konsep-konsep, ide, atau teori dalam suatu bidang atau studi tertentu. Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat merumuskan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

—————> : Berpengaruh secara parsial

- - - - -> : Berpengaruh secara simultan

2.4. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Selaras dengan penelitian yang dilakukan (Yusuf et al., 2022), (Nur SP et al., 2020), (Febiyola, 2023) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Selaras dengan penelitian yang dilakukan (Nuraini & Indiyati, 2023), (Amelia et al., 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Selaras dengan penelitian yang dilakukan (Nur SP et al., 2020), (Panjaitan Tua Mangihut Davidson, 2021), (Hartono Sandy, 2020) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan.

4. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Selaras dengan penelitian yang dilakukan (Amelia et al., 2019), (Zebua et al., 2020) menyatakan Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan.

5. Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis tersebut :

H5 : Diduga Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Objek Penelitian

Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember berdiri pada tanggal 12 februari tahun 1969. Yang ber alamatkan di Jalan Gajah Mada No.245 Kaliwates Kidul, Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131. Memiliki luas areal HGU 3.800,3539 Ha yang terbagi menjadi 3 (Tiga) kebun induk dan 2 (dua) kebun bagian dengan komoditi karet dan kopi sebagai komoditi utama serta cengkeh sebagai komoditi penunjang dan juga saat ini sedang berkembang budidaya non komoditi Perkebunan yang memiliki nilai ekonomi agrowisata dan pengembangan kopi bubuk. Perusahaan umum daerah Perkebunan ini adalah Perusahaan BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) yang memiliki tujuan memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian daerah pada umumnya, menyelenggarakan manfaat umum berupa penyediaan lapangan pekerjaan, penyediaan barang dan jasa yang bermutu bagi pemenuhan masyarakat sesuai kondisi. Kebun gunung pasang merupakan salah satu wilayah kerja perumda kabupaten jember yang berlokasi di kecamatan panti desa kemiri, keberadaan kebun ini merupakan bentuk kepedulian perumda untuk memanfaatkan SDM dan SDA yang ada di kecamatan panti. Komoditi yang dimiliki kebun gunung pasang sendiri yaitu Kopi dan karet. Jumlah seluruh karyawan yang ada pada kebun gunung pasang yaitu sebanyak 281

3.1.1 Visi dan Misi perusahaan

Setiap perusahaan tentunya memiliki visi dan misi yang digunakan sebagai pegangan perusahaan dalam menjalankan usahanya, agar tetap pada jalur yang benar sesuai dengan tujuan awal perusahaan. Berikut ini visi dan misi perusahaan perusahaan umum daerah perkebunan kahyangan jember

a. Visi perusahaan

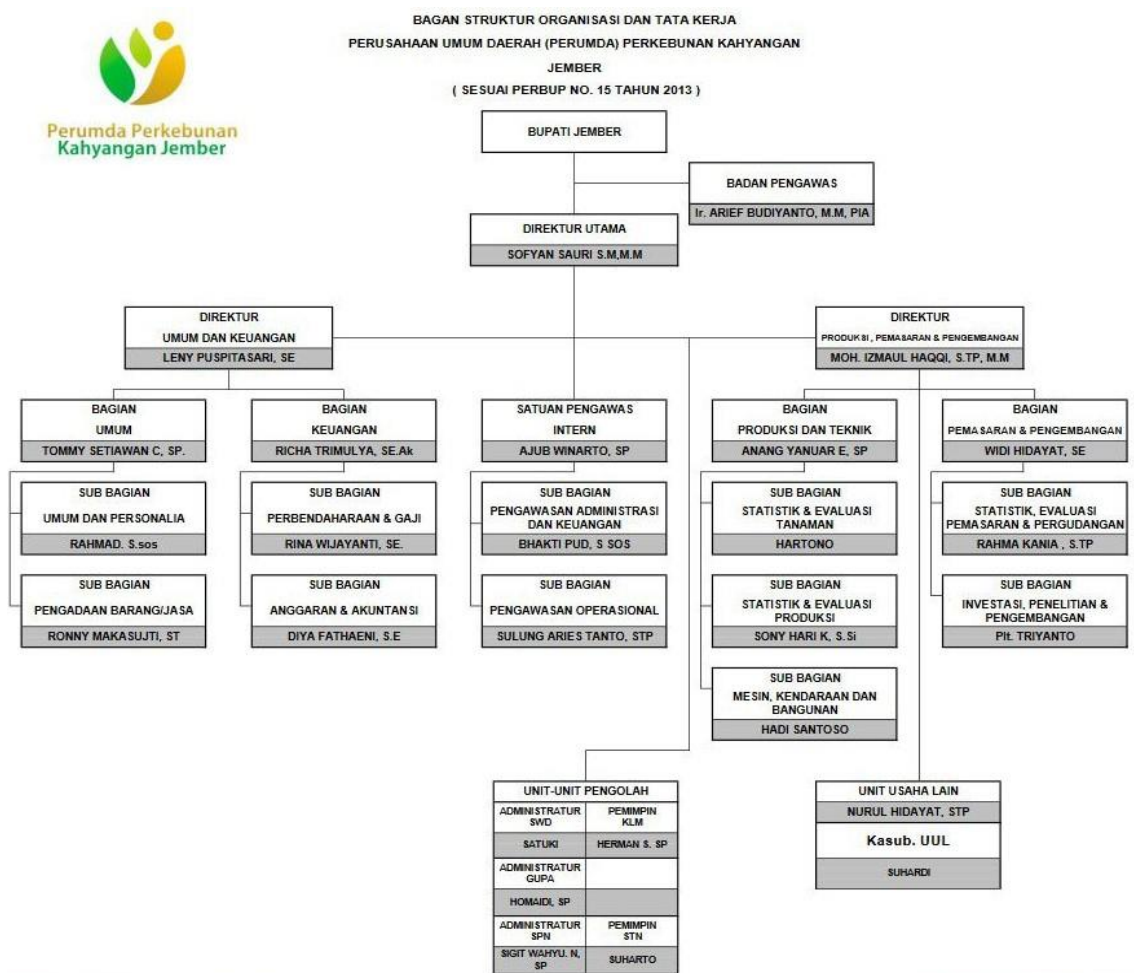
Menjadi perusahaan umum daerah perkebunan yang memiliki tata kelola baik (*Good Corporate Governance*) yang berorientasi pada pengembangan potensi daerah dan berkontribusi pada pendapatan asli daerah (PAD) serta kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

b. Misi perusahaan

- Menyelenggarakan tata kelola yang transparan, akuntabel, bertanggung jawab, mandiri dan wajar
- Mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya atau aset daerah (lahan dan SDM).
- Meningkatkan kualitas hasil produksi untuk menuju daya saing nasional dan internasional.
- Membangun kemitraan dengan berbagai pihak dalam rangka menciptakan kesejahteraan bersama.
- Mengoptimalkan aktivitas penelitian dan pengembangan (*research and development*) pemanfaatan teknologi.

3.1.2 Struktur perusahaan

Struktur perusahaan diperlukan perusahaan untuk mempermudah pengambilan setiap keputusan yang baik bagi perusahaan tersebut. Begitu juga dengan perusahaan umum daerah perkebunan kahyangan, yang setiap keputusannya melewati mufakat dan kerja sama tim dan seluruh perwakilan karyawan yang ada dalam struktur perusahaannya sehingga dapat dihasilkan kebijakan yang simbang bagi semua pihak. berikut struktur perusahaan umum daerah perkebunan kahyangan :



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

3.1.3. Sistem pemasaran

Dalam meningkatkan jumlah konsumen perusahaan memiliki penjualan melalui beberapa aspek, diantaranya penjualan langsung, penjualan melalui mitra atau toko besar yang ada di lingkup kabupaten jember, selain itu pemasarannya juga sudah melalui toko online atau *E-Commerce*. Produk yang di tawarkan beraneka ragam, dan kualitas kemasan yang bagus sehingga dapat memperpanjang jangka konsumsinya. Kantor kebun gunung pasang sendiri memiliki sejumlah 281 karyawan yang terbagi pada beberapa golongan

Tabel 3.1 Jabatan Karyawan

Jenis Karyawan	Jumlah
Golongan 2	1 Orang
Golongan 1	7 Orang
Buruh Bulanan	76 Orang
Buruh Harian Tetap	20 Orang
Harian Borongan	111 Orang
Harian Borongan Sadapan	66 Orang
Total	281 Orang

Sumber: PERUMDA Perkebunan Kahyangan Jember

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang Sumber:peneliti diolah Mei 2024 mencakup objek atau dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut (Widagdo et al., 2021) dijelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan satuan yang karakteristiknya akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini 281 karyawan adalah seluruh karyawan pada Perusahaan umum daerah perkebunan kahyangan jember

3.2.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Arikunto, 2006) teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Yang dimaksudkan *convenience sampling* yaitu metode yang didasarkan pada pemilihan anggota populasi yang mudah diakses untuk memperoleh jawaban atau informasi atau bisa dikatakan sebagai prosedur untuk mendapatkan unit sampel menurut keinginan peneliti, dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah para karyawan yang mudah ditemui atau diakses. Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin. Karna jumlah respondennya sudah diketahui.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir (0,1)

Adapun ketentuan dalam rumus slovin sebagai berikut:

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil.

Dari rumus diatas, maka perhitungan sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = 281 / (1 + 281 \cdot (10\%)^2)$$

$$n = 281 / (1 + 281 \cdot (0,1)^2)$$

$$n = 281 / (1 + 2,81)$$

$$n = 281 / 3,81$$

$$n = 82,4$$

Maka jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 82 responden.

3.3. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.4. Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) merupakan metode yang berlandaskan data konkret yang berupa angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Berdasarkan sumber data yang diperoleh, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari pihak yang terkait dengan penelitian. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara membaca lalu mengolahnya lagi dari suatu sumber seperti jurnal, internet, buku dan lain-lain. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi Pustaka, internet serta sumber lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian

3.5. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pengajuan yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka variabelnya sebagai berikut:

- a. Variable Bebas (X)

Variable ini merupakan variable yang berkontribusi baik negative atau positif terhadap variable terikat. Variable bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja (X1), Kepemimpinan(X2), Budaya organisasi(X3) dan Promosi jabatan (X4).

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variable yang bergantung pada variable lainnya dan sebagai pengamatan utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan(Y)

3.6. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.6.1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut (Sunyoto & Danang, 2015) bahwa unsur utama memberikan peran dalam kinerja pegawai Ketika menyelesaikan pekerjaan, Ketika mempertimbangkan lingkungan kerja nyaman serta mewujudkan lingkungan kerja yang mendorong merampungkan tanggung jawab, sehingga mempengaruhi semangat serta antusiasme pegawai ketika berkaitan.

A. Indikator Ligkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017)

1. Penerangan

Penerangan merupakan Cahaya yang masuk ke ruangan kerja karyawan yang dapat memiliki dampak positive pada kenyamanan dan produktivitas karyawan.

2. Suhu udara

Suhu udara merupakan besarnya temperature didalam sebuah ruang kerja karyawan. Suhu udara diruangan kerjaa dapat mempengaruhi

kenyamanan dan produktivitas karyawan tergantung pada penyesuaian masing-masing.

3. Suara bising

Suara bising merupakan Tingkat kepekaan pegawai yang dapat mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna merupakan penentuan warna yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung efisiensi kerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak dalam konteks lingkungan kerja merujuk pada tata letak fisik tempat kerja, termasuk posisi kerja karyawan dan pengaturan peralatan dan furniture.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja yang baik dapat menciptakan rasa jernih dan focus dalam melaksanakan pekerjaan. Ketika seseorang merasa mampu dan kompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

7. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dan pegawai lainnya harus harmonis agar mencapai tujuan Perusahaan atau organisasi dengan baik cepat dan efektif.

3.6.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut (Sunyoto & Danang, 2015) kepemimpinan mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

A. Indikator Kepemimpinan

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Samsul Arifin (2019) di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.

Lebih mengutamakan membina kerja sama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing, selain itu kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.

2. Kemampuan yang efektivitas.

Berusaha untuk menyelesaikan tugas diluar kemampuannya apabila diperlukan, selain itu bagi pemimpin maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3. Kepemimpinan yang partisipatif.

Dalam pengambilan keputusan lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.

Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah di tentukan.

5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus membetrika bimbingan dan pelatihan dalam penhambilan Keputusan kepada para pegawai.

3.6.3. Budaya organisasi

Budaya organisasi menurut (Fahmi, 2017) merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

A. Indikator Budaya organisasi

Menurut (Edison, 2016) Untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Berikut indikator dari budaya organisasi:

1. Kesadaran diri.

Anggota organisasi dengan sadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan serta menawarkan layanan tinggi.

2. Keagresifan.

Anggota organisasi menetapkan tujuan menantang tapi realistis, mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.

3. Kepribadian.

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka dan peka terhadap kepuasan kelompok.

4. Performa.

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim.

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen.

3.6.4. Promosi jabatan

Promosi jabatan menurut (Mangkunegara., 2016) pemindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi disertai tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Promosi jabatan dilaksanakan

untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi.

A. Indikator Promosi Jabatan

Indikator promosi jabatan menurut (Hasibuan, 2017) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan yaitu:

1. Prestasi kerja.

Karyawan itu mampu mencapai hasil dari kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas, dan dapat bekerja secara efektif dan efisien, hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

2. Disiplin.

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawansangat penting karna hanya dengan disiplin ini memungkinkan Perusahaan dapat mencoba hasil yang optimal.

3. Kecakapan.

Karyawan itu cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya pada jabatan tersebut dengan baik. Karywan harus bisa bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

4. Pendidikan.

Karyawan harus memiliki pengetahuan serta Pendidikan formal yang sesuai dengan spesifikasi dari jabatan.

5. Kejujuran.

Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri dan orang lain, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelolah jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

6. Loyalitas.

Karyawan itu harus loyal dalam membela Perusahaan dari Tindakan yang merugikan perusahaannya, ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaannya.

7. Kepemimpinan.

Pimpinan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapaisasaran Perusahaan, pimpinan harus dapat mejadi panutan bagi bawahannya.

8. Kerjasama.

Karyawan itu dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran Perusahaan, dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

9. Komunikatif.

Karyawan harus dapat berkomunikasi secara efektif, dan mampu menerima atau mempersiapkan informasi dari atasan maupun dari karyawan lainnya.

3.6.5. Kinerja karyawan

Kinerja Karyawan menurut (Mangkunegara., 2016) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh serorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaoi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

A. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2020) indikator untuk mengukur indikator kinerja karyawan :

1. Kualitas kerja

Menunjukan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apabila sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas kinerja.

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi atau barang dan jasa dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan tugas.

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya..

4. Tanggung jawab.

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku diperusahaan.

3.7. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi menurut (Sugiyono,2019) merupakan observasi peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku secara langsung dilokasi untuk mengetahui apa yang terjadi dan membuktikan kebenaran dari penelitian yang dilakukan, yaitu dengan mengamati karyawan Perusahaan umum daerah Perkebunan kahyangan jember.

2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2019) wawancara adalah suatu cara pengumpulan data secara langsung dari sumbernya, Cara wawancara adalah dengan jalan bertanya langsung kepada orang yang menjadi narasumber. Wawancara adalah proses interaksi dipasangka dengan sebuah tujuan serius dan telah mempunyai maksud dan tujuan untuk bertukar perilaku dan melibatkan tanya jawab.

3. Kuesioner

Kuesioner menurut (Sugiyono, 2019) merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik kuesioner menurut (Sugiyono, 2019) untuk mendapatkan data dari responden dan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, disini peneliti menggunakan kuesioner skala likert. Peneliti menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan perusahaan umum daerah perkebunan kahyangan jember. Setiap jawaban yang diisi responden dihubungkan dengan bentuk pertanyaan atau dukungan sikap yang diungkapkan, maka pemberian skor ditunjukkan sebagai berikut:

- a. Skala 1 : Sangat Tidak Setuju
- b. Skala 2 : Tidak Setuju
- c. Skala 3 : Netral
- d. Skala 4 : Setuju
- e. Skala 5 : Sangat Setuju

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka menurut (Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa studi Pustaka berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi-referensi terkait dengan nilai budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

3.8. Metode Analisa Data

3.8.1 Uji Keabsahan Data

Uji instrumen merujuk pada proses pengujian atau evaluasi instrumen penelitian atau alat pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian. Instrumen dalam konteks ini dapat berupa kuesioner, skala, angket, tes, atau metode lain yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validasi menurut (Ghozali, 2011) dilakukan dengan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas proses untuk mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Ghozali, 2011) sebagai berikut:

$$T_{xy} = \frac{N\sum(\sum xy - (\sum x)(\sum y))}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi antara x dan y

X = skor butir (Nilai skor tertentu)

Y = skor total yang diperoleh

N = Jumlah Populasi

X = jumlah skor item

$\sum x^2$ = jumlah skor kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = jumlah skor kuadrat nilai Y

Hasil perhitungan dari rumus itu kemudian dikorelasikan dengan r tabel menggunakan taraf signifikansi 5% dengan kriteria pengujian uji validasi adalah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $\geq r$ table maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2011) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. 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 hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Uji reliabilitas dilakukan dengan Teknik Cronbach alpha untuk mengetahui konsistensi alat ukur instrument, uji reliabilitas dapat dilakukan secara Bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai alpha $> 0,06$

maka reliable. Adapun rumus dalam menghitung uji reliabilitas sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$ = varians total

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian serta untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat.

a Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan

ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal.

b Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

c Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2007) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mencari tahu apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda yang berguna untuk menguji pengaruh dua variabel atau lebih yaitu variabel independen terhadap dependen. Menurut (Ghozali, 2016) regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi naik turunnya variabel dependen. Adapun rumus regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
B ₁₋₄	= Koefisien regresi variabel independent
e	= Variabel Error
X ₁	= Lingkungan Kerja
X ₂	= Kepemimpinan
X ₃	= Budaya Organisasi
X ₄	= Promosi Jabatan

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel- variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak di antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen

dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang baik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2013)

3.8.5 Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksirkan nilai aktual dapat dinilai dengan goodness of fit-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2013).

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Adapun rumus dalam menentukan tingkat signifikan 5% sebagai berikut:

$$Df = n - k$$

Keterangan:

$Df = \textit{degree of freedom}$

$n =$ jumlah responden, observasi, atau data

$k =$ jumlah variabel penelitian

Perhitungan t hitung:

$$t = \frac{bi}{sbi}$$

Dimana:

$t =$ uji statistic

$bi =$ koefisien regresi

Kriteria pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel pada taraf signifikansi 0,05, dimana:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{probabilitas} < \text{tingkat signifikansi}$ ($\text{Sig} \leq 0,05$), maka diterima dan ditolak, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Jika $t_{hitung} < t_{table}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($Sig \geq 0,05$), maka ditolak dan diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus dalam menentukan tingkat signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan :

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{Jumlah responden}$

$K = \text{jumlah variabel bebas (x)}$

Perhitungan F tabel:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R)/(n - k - 1)}$$

Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel, dimana:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi ($Sig \leq 0,05$), maka diterima dan ditolak, artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($Sig \geq 0,05$), maka ditolak dan diterima, artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Responden dari penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Gunung Pasang Jember. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan menyebarkan kertas yang berisi pertanyaan. Adapun pertanyaan yang termuat dalam kuisisioner terdiri dari dua bagian, yaitu pertanyaan mengenai identitas responden dan pertanyaan mengenai variabel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3), Promosi Jabatan (X4) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Data hasil dari penyebaran kuisisioner kepada responden selanjutnya akan di analisis. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data responden berdasarkan jenis kelamin, usia responden serta status responden. Gambaran umum responden tersebut satu persatu diuraikan pada data berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi 2 yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Berdasarkan kuisisioner yang telah dikumpulkan dari 83 responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Berdasarkan Data Responden

Gender	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	60	72%
Perempuan	23	28%
Total	83	100%

Sumber : Data Primer diolah, Mei 2024.

Pada tabel 4.1 dapat kita lihat bahwa dari total 83 responden yang dikelompokkan menjadi 2 terdapat 60 responden laki-laki dan 23 responden perempuan. Hal ini menunjukkan responden didominasi oleh karyawan Laki-laki.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan umur dari karyawan kebun gunung pasang dikelompokkan menjadi 4 yaitu dibawah 30 tahun, 30-40 tahun, 40-50 tahun, dan diatas 50 tahun. Berdasarkan koisioner yang telah dikumpulkan dari 83 responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
Dibawah 30 Tahun	25	30%
30 - 40 Tahun	26	31%
40 - 50 Tahun	25	30%
Diatas 50 Tahun	7	8%
Total	83	100%

Sumber : Data Primer diolah, Mei 2024

Pada tabel 4.2 dapat kita lihat bahwa dari total 83 responden yang dikelompokkan menjadi 4 berdasarkan umur konsumen terdapat 25 responden yang berumur dibawah 30 tahun, 26 responden berumur antara 30-40 tahun, 25 responden berumur antara 40 hingga 50 tahun, dan 7

responden berumur diatas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden lebih dominan berumur 30 hingga 40 tahun.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

Dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan posisi jabatan dikelompokkan menjadi 3 yaitu: Pimpinan, Kepala Bagian, Staff.

Tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan Posisi Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Pimpinan	1	1 %
Kepala Bagian	6	7 %
Staff	76	92 %
Total	83	100%

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2024

Pada tabel 4.3 dapat kita lihat bahwa dari total 83 responden yang dikelompokkan menjadi 3 berdasarkan posisi jabatan yaitu terdapat 1 responden sebagai Pimpinan, 6 respoden sebagai Kepala Bagian, 76 responden sebagai Staff. hal ini menunjukkan bahwa yang menjadi responden pada penelitian ini didominasi oleh staff karyawan.

4.1.4 Karakteristik Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Dalam rangka mengetahui mengenai Variabel Lingkungan Kerja, maka digunakan 5 butir pertanyaan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden, dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
X1.1	0	2	20	39	22	83

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
X1.2	2	7	38	21	15	83
X1.3	0	2	17	49	15	83
X1.4	0	0	1	25	57	83
X1.5	0	0	3	38	42	83
X1.6	0	1	12	41	29	83

Sumber: peneliti diolah Mei 2024

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan hasil skor dari masing-masing pernyataan yang mewakili variabel lingkungan kerja (X1). Pernyataan X1.1 mendapat jawaban Setuju (S) sebesar 39 (47%), pernyataan X1.2 mendapatkan jawaban Netral (N) sebesar 38 (46%), pernyataan X1.3 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 49 (60%), pernyataan X1.4 mendapatkan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 59 (71%), pernyataan X1.5 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 38 (46%), pernyataan X1.6 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 41 (49%).

4.1.5 Karakteristik Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X2)

Dalam rangka mengetahui mengenai Variabel Kepemimpinan, maka digunakan 5 butir pertanyaan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden, dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X2)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
X2.1	0	1	30	38	14	83
X2.2	0	7	11	43	22	83
X2.3	2	5	32	19	25	83
X2.4	0	0	7	52	24	83
X2.5	3	6	7	55	12	83

Sumber:peneliti diolah Mei 2024

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil skor dari masing-masing pernyataan yang mewakili variabel kepemimpinan (X2). Pernyataan X2.1 mendapat jawaban Setuju (S) sebesar 38 (46%), pernyataan X2.2 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 43 (51%), pernyataan X2.3 mendapatkan jawaban Netral (N) sebesar 32 (38%), pernyataan X2.4 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 52 (62%), pernyataan X2.5 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 55 (66%).

4.1.6 Karakteristik Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X3)

Dalam rangka mengetahui mengenai Variabel Budaya Organisasi, maka digunakan 5 butir pertanyaan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden, dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X3)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
X3.1	0	1	27	38	17	83
X3.2	0	7	10	40	26	83
X3.3	2	5	28	20	28	83
X3.4	0	0	7	46	30	83
X3.5	3	6	8	51	15	83

Sumber:peneliti diolah Mei 2024

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan hasil skor dari masing-masing pernyataan yang mewakili variabel budaya organisasi (X3). Pernyataan X3.1 mendapat jawaban Setuju (S) sebesar 38 (46%), pernyataan X3.2 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 40 (48%), pernyataan X3.3 mendapatkan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 28 (34%), pernyataan

X3.4 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 46 (55%), pernyataan X3.5 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 51 (61%).

4.1.7 Karakteristik Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan (X4)

Dalam rangka mengetahui mengenai Variabel Promosi Jabatan, maka digunakan 5 butir pertanyaan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden, dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan (X4)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
X4.1	0	0	11	51	21	83
X4.2	0	1	5	43	34	83
X4.3	0	2	10	43	28	83
X4.4	0	0	8	38	37	83
X4.5	0	0	6	53	24	83
X4.6	0	0	7	41	35	83
X4.7	0	4	2	40	37	83

Sumber: peneliti diolah Mei 2024

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil skor dari masing-masing pernyataan yang mewakili variabel promosi jabatan (X4). Pernyataan X4.1 mendapat jawaban Setuju (S) sebesar 51 (61%), pernyataan X4.2 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 43 (51%), pernyataan X3.3 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 43 (51%), pernyataan X4.4 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 38 (46%), pernyataan X4.5 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 53 (64%), pernyataan X4.6 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 41 (49%), pernyataan X4.7 mendapatkan jawaban Setuju (S) sebesar 40 (48%).

4.1.8 Karakteristik Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam rangka mengetahui mengenai Variabel Kinerja Karyawan, maka digunakan 5 butir pertanyaan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden, dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
Y1	0	2	0	28	53	83
Y2	0	0	3	29	51	83
Y3	0	2	0	30	51	83
Y4	0	0	4	40	39	83

Sumber:peneliti diolah Mei 2024

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan hasil skor dari masing-masing pernyataan yang mewakili variabel kinerja karyawan (Y). Pernyataan Y.1 mendapat jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 53 (64%), pernyataan Y.2 mendapatkan jawaban Sangat Setuju (SS) sebesar 51 (61%), pernyataan Y.3 mendapatkan jawaban Sangat Setuju sebesar 51 (61%), pernyataan Y.4 mendapatkan jawaban Setuju sebesar 40 (48%).

4.2 Uji Analisis Data

4.2.1 Uji Keabsahan Data

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kelayakan pernyataan dalam kuisioner valid atau tidak untuk digunakan. Dasar pengukuran dengan cara membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel dimana jumlah responden

yang ditetapkan sebanyak 83 responden dengan tingkat 5%. sehingga diperoleh nilai r-tabel sebesar 0.2133.

Tabel 4.9 Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.283	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.255	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.252	0.278	0.3507
84	0.1786	0.212	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

Sumber: peneliti 2024

Berdasarkan hal tersebut, apabila nilai r-hitung > r-tabel maka pernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,624	0,2133	Valid
	X1.2	0,678	0,2133	Valid
	X1.3	0,780	0,2133	Valid
	X1.4	0,443	0,2133	Valid
	X1.5	0,534	0,2133	Valid
	X1.6	0,567	0,2133	Valid
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,653	0,2133	Valid
	X2.2	0,739	0,2133	Valid
	X2.3	0,780	0,2133	Valid
	X2.4	0,532	0,2133	Valid
	X2.5	0,757	0,2133	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,670	0,2133	Valid
	X3.2	0,767	0,2133	Valid
	X3.3	0,773	0,2133	Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
	X3.4	0,584	0,2133	Valid
	X3.5	0,766	0,2133	Valid
Promosi Jabatan (X4)	X4.1	0,643	0,2133	Valid
	X4.2	0,712	0,2133	Valid
	X4.3	0,735	0,2133	Valid
	X4.4	0,452	0,2133	Valid
	X4.5	0,628	0,2133	Valid
	X4.6	0,360	0,2133	Valid
	X4.7	0,594	0,2133	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,795	0,2133	Valid
	Y2	0,589	0,2133	Valid
	Y3	0,829	0,2133	Valid
	Y4	0,593	0,2133	Valid

Sumber : output SPSS data diolah peneliti, Mei 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuisisioner sudah dapat dinyatakan valid untuk digunakan dibuktikan dengan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah melakukan uji validitas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa kuesioner yang digunakan telah handal atau reliabel, menunjukkan bahwa setiap jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,6, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,654	0,600	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,735	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,758	0,600	Reliabel
Promosi Jabatan (X4)	0,686	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,664	0,600	Reliabel

Sumber : output SPSS data diolah peneliti, Mei 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari Standard Alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau handal untuk digunakan.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data dikatakan normal dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka data dikatakan tidak normal.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55821479
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.083
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : output SPSS data diolah peneliti, Mei 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa residual terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,200 (20%) atau lebih besar dari 0,05.

4.2.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel *independent*. Terjadi atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* $< 0,10$ maka menunjukkan terjadinya multikolinieritas, sebaliknya nilai *tolerance* $> 0,10$, maka menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya nilai VIF > 10 maka menunjukkan terjadinya multikolinieritas dan sebaliknya nilai VIF < 10 , maka menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas menurut Ghazali (2013:105). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	.998	1.002
Kepemimpinan (X2)	.991	1.009
Budaya Organisasi (X3)	.969	1.032
Promosi Jabatan (X4)	.977	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

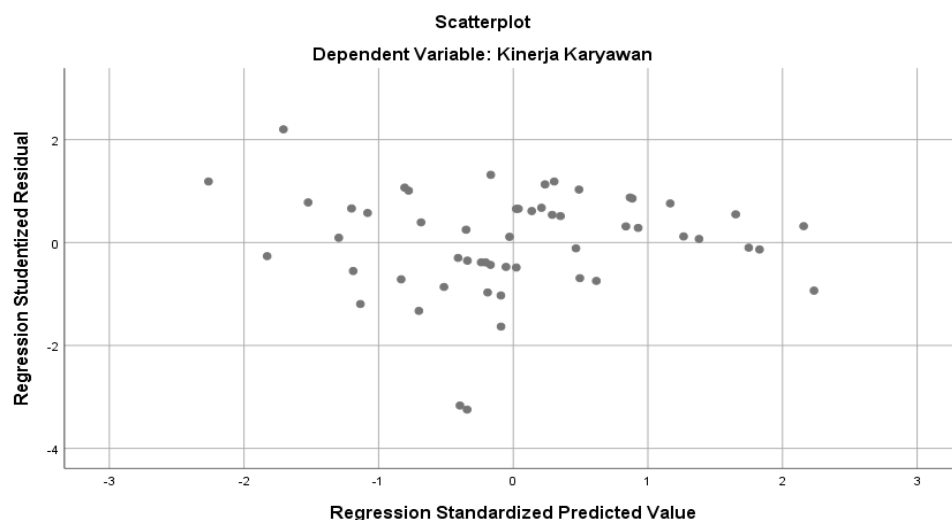
Sumber : output SPSS data diolah peneliti, Mei 2024

Dari perhitungan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas dapat dilihat Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.998, Variabel Kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.991, Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.969, dan Variabel Promosi Jabatan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,977 yang berarti tidak

ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Lalu untuk hasil perhitungan VIF menunjukkan variabel independen yaitu Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.002, Variabel Kepemimpinan sebesar 1,009, Variabel Budaya Organisasi sebesar 1.032 dan Variabel Promosi Jabatan sebesar 1,923 yang berarti tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persamaan model regresi yang diajukan bebas dari multikolinieritas.

4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola pada grafik scatterplot antara SPESID dan ZPRED.



Sumber : output SPSS data diolah peneliti, Mei 2024

Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y dan penyebaran titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit) dan dapat ditarik disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model tersebut.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji adanya hubungan positif atau negatif antara variabel independen dan variabel dependen. apabila nilai variabel mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.193	.289		.669	.505
Lingkungan Kerja (X1)	.005	.096	.005	.049	.961
Kepemimpinan (X2)	.239	.113	.249	2.105	.039
Budaya Organisasi (X3)	.228	.104	.260	2.196	.031
Promosi Jabatan (X4)	-.068	.111	-.065	-.611	.543

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : output SPSS data diolah peneliti, Mei 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 maka, diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan standar error 0,05 sebagai berikut

$$Y = 0,193 + 0,005X_1 + 0,239X_2 + 0,228X_3 - 0,068X_4$$

Penjelasan persamaan regresi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan nilai sebesar 0,193 dan bernilai positif. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa perolehan nilai

- apabila variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3), Promosi Jabatan (X4) = 0. Maka Kinerja Karyawan akan bernilai positif.
2. Dengan nilai koefisien 0,005 variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan Kerja berbanding lurus dengan Kinerja Karyawan, apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila Lingkungan Kerja di turunkan maka Kinerja Karyawan akan menurun.
 3. Dengan nilai koefisien 0,239 variabel Kepemimpinan (X2) memiliki koefisien positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kepemimpinan berbanding lurus dengan Kinerja Karyawan, apabila Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila Kepemimpinan di turunkan maka Kinerja Karyawan akan menurun.
 4. Dengan nilai koefisien 0,228 variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki koefisien positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Budaya Organisasi berbanding lurus dengan Kinerja Karyawan, apabila Budaya Organisasi di tingkatkan maka Kinerja Karyawan akan bertambah, begitupun sebaliknya apabila Budaya Organisasi di turunkan maka Kinerja Karyawan akan menurun.
 5. Dengan nilai koefisien -0,068 Variabel Promosi Jabatan (X4) memiliki koefisien Negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). apabila

Promosi apabila Promosi Jabatan di turunkan maka Kinerja Karyawan akan menurun. Hal ini karena semakin kecil tingkat promosi jabatan maka akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan akan menurun.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya pengaruh atau sumbangan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan nilai koefisien determinasi (R^2). Uji empiris menggunakan koefisien determinasi (R^2) menghasilkan temuan sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 ^a	.183	.141	.54761

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4

Sumber : output SPSS data diolah peneliti, Mei 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,141 atau 14%, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3), dan promosi jabatan (X4) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 14%, sementara sisanya sebesar 100% - 14% = 86% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Uji Parsial (uji t)

Hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji statistik t. Uji t adalah pengujian yang untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (X) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Y). Dasar penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel uji parsial t, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	.669	.505
Lingkungan Kerja (X1)	.049	.961
Kepemimpinan (X2)	2.105	.039
Budaya Organisasi (X3)	2.196	.031
Promosi Jabatan (X4)	-.611	.543

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber : output SPSS data diolah peneliti, Mei 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil Uji t parsial, dapat diketahui bahwa:

- Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dari *output coefficients* diketahui nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,961 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,050 artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H1 ditolak.

- b. Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dari *output coefficients* diketahui nilai signifikansi variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 0,039 yang berarti bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,050 artinya terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H2 diterima.
- c. Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dari *output coefficients* diketahui nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,031 yang berarti bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,050 artinya terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H3 diterima.
- d. Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dari *output coefficients* diketahui nilai signifikansi variabel Promosi Jabatan (X4) sebesar 0,543 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,050 artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel Promosi Jabatan (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H4 ditolak.

4.2.5.2 Uji Simultan (uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.17 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Regression	37.865	4	9.466	3.709	.008 ⁰
Residual	199.099	78	2.553		
Total	236.964	82			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi					

Sumber : output SPSS data diolah peneliti, Mei 2024

Dari hasil uji F tabel 4.17, menunjukkan bahwa F hitung sebesar 3.709 dengan tingkat signifikansi 0,008. Dengan nilai signifikansi $F < 0,05$ menyatakan H_0 ditolak dan H_5 diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Promosi Jabatan (X4) secara bersama-sama/simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen yakni terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Interpretasi

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Hipotesis pertama menyatakan jika Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,961 yang lebih dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

Hal ini menunjukkan karena lingkungan kerja yang kurang nyaman menurunkan tingkat kinerja karyawan. dapat dilihat dari indicator suhu udara dimana beberapa karyawan memilih tidak setuju dengan pernyataan yang mengatakan suhu udara di kantor cukup baik dan terasa nyaman. hal ini karena terbatasnya penyejuk udara atau *Air Conditioner*, sehingga karyawan merasa gerah dan tidak nyaman. Selain itu, letak kantor Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember berada jauh dari kota, sehingga fasilitas yang didapat terbatas dan sepi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulan (2019) dan Batari (2020) yang menyatakan jika Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Hipotesis kedua menyatakan jika Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,039 yang kurang dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Kepemimpinan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan karena pemimpin memegang peran kunci dalam membimbing, menginspirasi, dan mengarahkan tim. Pemimpin yang baik membimbing

karyawan dalam mencapai tujuan mereka, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memfasilitasi pengembangan profesional setiap karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, Komunikasi yang baik dari seorang pemimpin membantu karyawan memahami harapan, tugas, dan arah perusahaan secara keseluruhan. Komunikasi yang jelas juga mengurangi kebingungan dan meningkatkan kepercayaan. Gaya kepemimpinan di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember telah menerapkan indikator tentang kerjasama dan hubungan yang baik, efektifitas, partisipatif serta penuh tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ekhsan (2020) dan Safitri (2022) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Hipotesis ketiga menyatakan jika Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki hubungan positif dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,031 yang kurang dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena budaya organisasi menciptakan lingkungan di mana karyawan bekerja, berinteraksi, dan berkembang. Budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didengar, dan diakui oleh organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di kantor Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator saling menghormati bahwa sesama pegawai mayoritas sangat setuju dengan memiliki hubungan yang baik antar pegawai. Budaya yang terjalin dengan baik akan menciptakan suasana kekeluargaan yang kuat sehingga menimbulkan rasa nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Batari (2020) dan Nasir (2022) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Hipotesis keempat menyatakan jika Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan memiliki hubungan negative dan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,543 yang lebih dari 0,05 sehingga hipotesis

yang menyatakan adanya pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan ditolak.

Promosi jabatan mungkin tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan karena promosi tersebut tidak selalu disertai dengan peningkatan tanggung jawab atau perubahan yang signifikan dalam lingkup pekerjaan. Promosi jabatan hanya merupakan perubahan gelar tanpa adanya peningkatan tanggung jawab atau tugas baru yang signifikan. Dalam kasus ini, karyawan mungkin tidak merasa terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka karena mereka merasa bahwa tidak ada perbedaan substansial dalam pekerjaan sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh kondisi kantor yang dipenuhi oleh banyaknya karyawan sehingga kinerja dan tanggung jawab setiap individu seperti tidak ada yang dikembangkan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kadek (2021) dan Ekhsan (2022) yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

e. Pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember.

Hipotesis kelima menyatakan jika Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan berpengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara

simultan / bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dengan menciptakan kondisi yang mendukung. Di sisi lain, kepemimpinan yang efektif dapat membentuk budaya organisasi yang positif, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Promosi jabatan yang didasarkan pada kinerja dan kemampuan dapat memperkuat budaya prestasi dalam organisasi, memotivasi karyawan untuk berusaha lebih baik. Dengan memahami interaksi antara Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan, organisasi dapat lebih efektif dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara holistik. Sehingga, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, produktif, dan memuaskan bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini membahas pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Total responden dalam penelitian ini sebanyak 83 orang responden yang merupakan karyawan Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Berdasarkan pada pemaparan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut peneliti, berdasarkan indikator suhu ruang dan ruang gerak hal ini disebabkan karena beberapa karyawan merasa jika Lingkungan Kerja berada jauh dari kawasan kota, sehingga fasilitas yang didapat terbatas dan suasana sepi.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut peneliti, hal ini disebabkan karena Kepemimpinan di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember telah menerapkan indikator tentang kerjasama dan hubungan yang baik, efektifitas, partisipatif serta penuh tanggung jawab.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena Budaya yang terjalin dengan baik akan menciptakan

suasana kekeluargaan yang kuat sehingga menimbulkan rasa nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Promosi Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember memiliki karyawan yang banyak sehingga kinerja dan tanggung jawab setiap individu seperti tidak ada yang dikembangkan.
5. Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel ini berfungsi secara simultan dan saling mendukung yang berarti menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, produktif, dan memuaskan bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditarik dalam penelitian ini, sehubungan dengan hal tersebut implikasi yang dapat disampaikan terkait Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini hanya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Perlu beberapa upaya dalam meningkatkan Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan, antara lain:

1. Memastikan bahwa lingkungan fisik tempat kerja nyaman dan aman untuk semua karyawan. Ini termasuk aspek-aspek seperti fasilitas

kantor yang memadai, kondisi kerja yang sehat, dan aksesibilitas yang baik.

2. Pemberian promosi jabatan kepada karyawan hendaknya diperhatikan lebih baik agar memberikan kesempatan untuk mengisi jabatan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan serta memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja. Manajemen harus juga memperhatikan situasi – situasi seperti kondisi karyawan, kebutuhan psikologis, pelaksanaan promosi yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan menghindari kebutuhan individual sehingga semangat dan gairah kerja mereka dalam bekerja dapat berjalan secara optimal.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember diharapkan untuk mendorong kolaborasi antar tim dan departemen. Buatlah lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan untuk bekerja sama dalam proyek-proyek lintas fungsional.
2. Kolaborasi dan lingkungan kerja yang baik dapat memperkuat hubungan tim, meningkatkan inovasi, dan menghasilkan solusi yang lebih baik. Selain itu, pemberian promosi jabatan juga akan meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan karir jabatan yang lebih baik lagi.

3. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya disarankan agar membuat butir-butir pertanyaan kuesioner yang lebih nyata dan mengena terhadap kondisi dan situasi yang terjadi. Tentunya, agar penelitian tersebut dapat dipergunakan secara maksimal bagi banyak pihak, khususnya pihak perusahaan.
4. Bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel penelitian dengan menyesuaikan fenomena yang ada, misalnya dengan menambahkan faktor Kemajuan Teknologi. Sehingga, informasi tentang Kinerja Karyawan dapat lebih bervariasi lagi dan diukur menggunakan indicator indicator yang baru.
5. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah varibel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi banyak faktor, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ali, A. S., & Septayudha, I. (2022). Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kelapa Sawit JURNAL ILMU MANAJEMEN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5218>
- Amelia, R., Kunci, K., Jabatan, P., & Individu dan Kinerja Karyawan, K. (2019a). *PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA III*. 6(3).
- Amelia, R., Kunci, K., Jabatan, P., & Individu dan Kinerja Karyawan, K. (2019b). *PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA III*. 6(3).
- Arikunto. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. (Edisi Revisi VI). PT. Rineka Cipta .
- Cahaya Widuri Wulan. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). 22(2017), 1–8
- Donni juni priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cv. Alfabeta.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(2), 113–120.
- Farida Nurul, A. B. A. Z. A. J. H. tri widya, satrya putri marchella syahda, saputra bagus ferdimas, ramadhani ayu novita, rachmadiani nathani nazhwa, gayuh putri, widiyanizahwa nadia, firdianty novia vemi, trisyan nafa lexsina,. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Atika Badraitul Alliah Jenny Agita Zalianty Widya Tri Hardianti Syahda Marchella Putri Satrya Ferdimas Bagus Saputra, Ed.). CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Febiyola, D. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sei ogan mill (SOGM) PT.Perkebunan minangga ogan kabupaten ogan komering ulu Sumatra Selatan*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hart, R. K. , C. T. A. , & A. S. J. (2008). *Individual leader development: An Appreciative Inquiry Approach. Advances in Developing Human Resources.*
- Hartono Sandy. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit medan. In *Ekonomi.*
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* . Bumi Aksara.
- Herawati, A. , O. D. , &. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. . *Jurnal Ilmiah* , 3660–3671.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada.*
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (Edisi XIV).* PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.*
- Nainggolan Umi Nur. (2018). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) unit Marihat kabupaten simalungun.*
- Nur SP, F. M., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education, Vol. 6.(2),* 456–466.
- Nuraini, & Indiyati, dian. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 13(1),* 1–10.
- Panjaitan Tua Mangihut Davidson. (2021). *pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebuna Nusantara III (Persero) Medan.*
- Prayitno, D. (2010). *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS.* . MediaKom.
- Robbins. (2017). *Perilaku Organisasi. Ahli Bahasa Tim Indek.* PT Indeks Klompok Gramedia Group.
- Samsudin salidi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negri Sipil.* Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.* PT. Refika Aditama.

- Siswanto. (2019). *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan, dan Mapan Finansial*.
- Siswanto, d. M. (2011). *Perencanaan Tenaga Kerja*. Malang: UIN Maliki Press. .
- Sobirin, Achmad. (2009). *Budaya Organisasi: Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi*. (Edisi Kedua). Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Amelia, R., Kunci, K., Jabatan, P., & Individu dan Kinerja Karyawan, K. (2019). *PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA III*. 6(3).
- Fahmi, irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.
- Febiyola, D. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sei ogan mill (SOGM) PT.Perkebunan minangga ogan kabupaten ogan komering ulu Sumatra Selatan*.
- Hartono Sandy. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit medan. In *Ekonomi*.
- Hasibuan, M. . (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara., A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nur SP, F. M., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education, Vol. 6*.(2), 456–466.
- Panjaitan Tua Mangihut Davidson. (2021). *pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebuna Nusantara III (Persero) Medan*.
- Robbins. (2017). *Perilaku Organisasi. Ahli Bahasa Tim Indek*. PT Indeks Klompok Gramedia Group.
- Sunyoto, & Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Kencana Prenada Media Group,.
- Widagdo, S., Muhaimin, D., & Handayani, Y. (2021). *metode penelitian manajemen: cara mudah menyusun proposal dan laporan penelitian*.

Mandala Press.

Zebua, Y., Kunci, K., Kerja, B., Jabatan, P., & Karyawan PENDAHULUAN, K. (2020). *PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PROMOSI JABATAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III LABUHAN HAJI LABUHANBATU UTARA*.

Veithzal Rivai dan Basri. (2016). *Veithzal Rivai dan Basri*.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Rajawali Pers*.

Yusuf, M., Rendra, A., & Kr, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1).

Zebua, Y., Kunci, K., Kerja, B., Jabatan, P., & Karyawan PENDAHULUAN, K. (2020). *PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PROMOSI JABATAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III LABUHAN HAJI LABUHANBATU UTARA*.

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PERKEBUNAN KAHYANGAN JEMBER

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa strata satu (S1) Jurusan Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember. Saya.

Nama: : Adin Tri Wartono

NIM: 20104694

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya untuk membantu saya mengisi kuisisioner penelitian ini.

Petunjuk pengisian:

1. Daftar pernyataan dibawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Berikan tanda \surd pada pernyataan yang bapak/ ibu/ saudara (i) setuju.
3. Jawaban terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Identitas Responden:

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : > 30 tahun 30-40 tahun
 40-50 tahun < 50 tahun
4. Posisi Jabatan : Pimpinan Kepala Bagian Staff

A. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Tanpa adanya suara bising ditempat kerja sehingga membuat karyawan menjadi nyaman saat bekerja.					
2	Sirkulasi udara yang terdapat ditempat kerja cukup baik sehingga membuat kerja menjadi efektif.					
3	Penerangan cahaya ditempat kerja sangat baik sehingga membuat kerja menjadi efektif.					
4	Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang harmonis.					
5	Karyawan merasa komunikasi antar bawahan dan atasan berjalan dengan baik.					
6	Menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain.					

B. Variabel Kepemimpinan (X2)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu memecahkan masalah dengan cara bermusyawarah bersama karyawan.					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis					
3	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat.					
4	Pemimpin ditempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya.					
5	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas					

C. Variabel Budaya Organisasi (X3)

NO	PERNYTAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi.					
2	Setiap bekerja saya bersikap saling menghormati dan ramah kepada sesama karyawan.					
3	Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.					

4	Pekerjaan yang dilakukan sudah susai dengan prosedur yang ditetapkan.					
5	Saya bekerja dengan memperhatikan detail sekecil apapun sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan.					

D. Variabel Promosi Jabatan (X4)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas dan mutu pekerja dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.					
2	Kejujuran adalah salah satu faktor dalam mempertimbangkan promosi jabatan.					
3	Kemampuan bergaul dengan orang lain dalam bekerja dapat menjadi pertimbangan promosi jabatan.					
4	Promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi karyawan.					
5	Kedisiplinan bekerja akan menjadi pertimbangan promosi kerja					
6	Inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan akan menjadi pertimbangan promosi jabatan					
7	Kerja sama dengan tim yang baik akan menjadi pertimbangan promosi jabatan					

E. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas dan kuantitas kerja saya sesuai dengan standart kerja yang ditentukan.					
2	Karyawan selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.					
3	Karyawan selalu sedia kapanpun dibutuhkan oleh perusahaan.					
4	Karyawan berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.					

Lampiran 2. Data Responden

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Posisi Jabatan
1	Perempuan	Diatas 50 Tahun	Staf
2	Perempuan	30 - 40 Tahun	Staf
3	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
4	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf
5	Perempuan	30 - 40 Tahun	Staf
6	Perempuan	30 - 40 Tahun	Staf
7	Perempuan	Dibawah 30 Tahun	Staf
8	Perempuan	Dibawah 30 Tahun	Staf
9	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf
10	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
11	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
12	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
13	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf
14	Laki-Laki	40-50 Tahun	Staf
15	Laki-Laki	Diatas 50 Tahun	Staf
16	Perempuan	Dibawah 30 Tahun	Staf
17	Perempuan	Dibawah 30 Tahun	Staf
18	Perempuan	Dibawah 30 Tahun	Staf
19	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf
20	Laki-Laki	Diatas 50 Tahun	Kepala Bagian
21	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf
22	Laki-Laki	Diatas 50 Tahun	Staf
23	Perempuan	Dibawah 30 Tahun	Staf
24	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
25	Perempuan	Diatas 50 Tahun	Staf
26	Perempuan	Dibawah 30 Tahun	Staf

27	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf
28	Laki-Laki	Diatas 50 Tahun	Staf
29	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
30	Perempuan	30 - 40 Tahun	Staf
31	Perempuan	30 - 40 Tahun	Staf
32	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
33	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
34	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
35	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
36	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf
37	Laki-Laki	Diatas 50 Tahun	Staf
38	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf
39	Laki-Laki	40-50 Tahun	Kepala Bagian
40	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf
41	Laki-Laki	40-50 Tahun	Staf
42	Perempuan	Dibawah 30 Tahun	Staf
43	Perempuan	40-50 Tahun	Kepala Bagian
44	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf
45	Laki-Laki	40-50 Tahun	Staf
46	Perempuan	40-50 Tahun	Staf
47	Laki-Laki	40-50 Tahun	Staf
48	Laki-Laki	40-50 Tahun	Staf
49	Laki-Laki	40-50 Tahun	Kepala Bagian
50	Laki-Laki	40-50 Tahun	Staf
51	Laki-Laki	40-50 Tahun	Staf
52	Perempuan	Dibawah 30 Tahun	Staf
53	Perempuan	Dibawah 30 Tahun	Staf
54	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf
55	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf
56	Laki-Laki	40-50 Tahun	Kepala Bagian

57	Laki-Laki	40-50 Tahun	Pimpinan
58	Laki-Laki	40-50 Tahun	Kepala Bagian
59	Laki-Laki	40-50 Tahun	Staf
60	Perempuan	40-50 Tahun	Staf
61	Laki-Laki	40-50 Tahun	Staf
62	Laki-Laki	40-50 Tahun	Staf
63	Laki-Laki	40-50 Tahun	Staf
64	Laki-Laki	40-50 Tahun	Staf
65	Perempuan	40-50 Tahun	Staf
66	Perempuan	40-50 Tahun	Staf
67	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf
68	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
69	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
70	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
71	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
72	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
73	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
74	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
75	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
76	Laki-Laki	40-50 Tahun	Staf
77	Laki-Laki	40-50 Tahun	Staf
78	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf
79	Perempuan	30 - 40 Tahun	Staf
80	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
81	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
82	Laki-Laki	30 - 40 Tahun	Staf
83	Laki-Laki	Dibawah 30 Tahun	Staf

Lampiran 3: Tabulasi Kuisisioner Penelitian

Res pon den	X 1 · 1	X 1 · 2	X 1 · 3	X 1 · 4	X 1 · 5	X 1 · 6	X1 To tal	X 2 · 1	X 2 · 2	X 2 · 3	X 2 · 4	X 2 · 5	X2 To tal	X 3 · 1	X 3 · 2	X 3 · 3	X 3 · 4	X 3 · 5	X3 To tal	X 4 · 1	X 4 · 2	X 4 · 3	X 4 · 4	X 4 · 5	X 4 · 6	X 4 · 7	X4 To tal	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y To tal
1	5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	5	5	19
2	4	5	4	4	4	3	24	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	5	22	5	5	5	3	4	4	5	31	5	5	5	4	19
3	2	2	4	3	4	3	18	5	3	5	5	3	21	5	4	5	5	4	23	4	4	4	5	5	5	5	32	5	3	5	5	18
4	4	5	4	4	5	3	25	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	4	5	5	31	4	5	5	4	18
5	4	5	4	4	4	4	25	2	4	2	4	4	16	5	3	5	5	3	21	4	5	5	5	4	4	5	32	2	4	2	4	12
6	5	5	5	4	4	3	26	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	5	23	3	3	5	4	3	4	5	27	5	4	5	5	19
7	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	4	5	24	2	4	2	4	4	16	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	19
8	3	5	4	5	5	3	25	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	4	23	3	4	3	4	3	4	4	25	5	5	5	4	19
9	4	4	4	5	4	4	25	5	4	5	5	4	23	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	4	5	32	5	4	5	5	19
10	4	3	4	5	4	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	20
11	4	4	4	5	5	4	26	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	5	5	30	4	5	5	4	18
12	4	4	4	5	5	3	25	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	5	5	32	5	4	4	5	18
13	4	2	4	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	4	4	5	31	5	5	5	5	20
14	4	3	4	5	5	2	23	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	22	3	4	3	3	4	4	4	25	5	5	5	5	20
15	4	3	4	5	5	5	26	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	4	5	19
16	4	2	4	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	20
17	5	1	3	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	5	5	30	4	5	3	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
19	5	4	4	5	5	3	26	3	5	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	5	5	32	4	5	5	5	19
20	3	3	3	4	4	4	21	3	5	5	5	3	21	4	5	3	5	4	21	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	4	4	18
21	3	3	4	5	5	4	24	3	4	4	4	4	19	3	5	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	20
22	3	3	3	5	5	4	23	4	5	4	5	4	22	3	5	5	5	3	21	3	4	3	4	3	4	4	25	4	5	5	4	18
23	3	3	4	5	5	4	24	3	5	3	4	4	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	5	4	29	4	5	5	5	19
24	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	20

25	4	3	3	4	3	4	21	4	2	1	4	2	13	3	5	3	4	4	19	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20	
26	5	5	5	5	5	5	30	4	2	1	4	2	13	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	5	5	31	4	5	4	4	17
27	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	4	1	16	4	2	1	4	2	13	3	3	3	3	3	4	4	23	5	5	5	4	19
28	4	4	4	5	4	4	25	3	4	3	4	3	17	4	2	1	4	2	13	4	4	4	4	4	4	3	27	5	5	5	4	19
29	5	4	5	5	5	5	29	4	4	5	5	4	22	3	4	4	4	1	16	4	4	5	3	4	4	4	28	5	5	5	4	19
30	4	3	4	4	4	5	24	4	4	5	5	4	22	3	4	3	4	3	17	5	5	5	5	4	5	5	34	4	5	5	5	19
31	3	3	3	5	3	5	22	4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	4	22	5	5	5	3	4	4	5	31	4	4	4	4	16
32	3	3	3	5	4	4	22	4	4	3	4	4	19	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	5	4	4	30	5	5	5	5	20
33	3	4	3	5	4	4	23	4	4	3	3	4	18	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	5	4	30	5	5	5	5	20
34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	21	4	4	3	4	4	19	4	5	5	5	4	4	5	32	4	4	4	4	16
35	3	3	3	5	4	3	21	3	4	4	4	4	19	4	4	3	3	4	18	3	3	5	4	3	4	4	26	5	5	5	5	20
36	5	5	3	5	5	5	28	4	3	2	4	1	14	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	4	4	18
37	3	3	4	5	5	4	24	3	4	3	4	4	18	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	4	4	18
38	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	4	16	4	3	2	4	1	14	4	5	4	5	5	4	4	31	4	4	4	4	16
39	4	3	3	4	4	3	21	3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	4	18	4	5	5	5	5	4	5	33	4	4	4	4	16
40	4	2	3	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	17
41	3	3	4	5	5	4	24	3	4	5	4	4	20	3	4	4	4	3	18	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	4	16
42	3	3	4	5	5	5	25	4	4	3	5	5	21	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	5	4	31	5	5	5	5	20
43	2	3	3	5	5	5	23	4	4	3	4	4	19	3	4	5	4	4	20	3	4	3	3	4	5	5	27	5	5	5	4	19
44	5	4	4	5	4	4	26	3	2	2	4	4	15	4	4	3	5	5	21	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	5	3	16
45	5	3	2	5	4	4	23	4	3	2	5	4	18	4	4	3	4	4	19	5	5	5	4	5	4	4	32	4	3	4	4	15
46	4	4	5	5	4	5	27	3	4	4	5	4	20	3	2	2	4	4	15	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	4	3	15
47	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	4	4	19	4	3	2	5	4	18	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	18
48	3	2	2	4	4	3	18	3	4	3	4	4	18	3	4	4	5	4	20	4	5	5	4	4	5	5	32	4	5	4	4	17
49	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	5	4	19	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	4	5	17
50	4	3	4	5	5	5	26	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	4	4	5	30	5	4	4	4	17
51	3	3	4	5	5	5	25	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	3	17	5	5	5	4	4	3	4	30	4	5	5	4	18
52	5	3	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	4	5	17
53	5	3	4	5	4	4	25	3	5	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	3	5	4	5	5	3	5	30	5	4	5	5	19
54	3	3	4	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	4	5	17

55	3	3	4	5	5	4	24	3	5	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	4	4	4	28	4	4	4	5	17
56	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	2	16	4	4	4	5	5	4	5	31	4	5	5	5	19
57	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	4	4	19	4	4	3	5	4	20	4	4	4	5	5	3	5	30	4	4	4	3	15
58	5	3	5	5	5	5	28	3	4	3	4	3	17	3	5	3	4	4	19	4	4	5	3	4	5	5	30	5	5	4	4	18
59	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	19	3	4	3	4	4	18	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	4	17
60	4	3	4	5	4	4	24	4	4	5	5	4	22	4	3	2	4	4	17	5	5	4	5	4	4	4	31	5	5	5	4	19
61	4	3	5	4	4	5	25	4	4	4	4	4	20	3	2	3	4	2	14	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	5	4	17
62	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	19	4	2	3	4	4	17	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	16
63	4	3	4	5	4	4	24	4	3	3	4	2	16	3	4	5	3	4	19	4	5	4	4	4	4	5	30	5	5	5	5	20
64	4	3	3	4	4	4	22	4	4	3	5	4	20	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	4	3	2	28	5	5	5	5	20
65	4	3	4	5	4	4	24	3	5	3	4	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	5	5	5	2	29	5	5	5	4	19
66	4	4	4	5	4	5	26	3	4	3	4	4	18	3	4	4	4	2	17	3	5	4	5	5	3	4	29	5	5	4	3	17
67	4	2	4	5	5	5	25	4	3	2	4	4	17	3	3	3	4	1	14	4	4	4	5	4	4	5	30	5	5	4	4	18
68	4	3	4	4	4	3	22	3	2	3	4	2	14	4	2	3	4	2	15	4	3	4	5	4	4	4	28	4	4	4	4	16
69	4	3	4	5	5	5	26	4	2	3	4	4	17	3	4	3	3	4	17	4	4	4	5	5	4	4	30	5	4	5	5	19
70	4	2	4	5	5	4	24	3	4	5	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	5	5	3	3	28	5	5	5	4	19
71	5	1	3	5	4	5	23	4	5	5	4	4	22	4	3	3	4	4	18	4	2	2	4	4	4	2	22	5	3	5	5	18
72	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	4	18	4	4	4	5	4	3	4	28	4	5	5	4	18
73	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	4	2	17	3	4	3	4	3	17	5	4	4	4	4	4	4	29	2	4	2	4	12
74	3	3	3	5	5	4	23	3	3	3	4	1	14	4	4	3	5	4	20	4	4	2	4	4	5	2	25	5	4	5	5	19
75	3	3	4	5	5	4	24	4	2	3	4	2	15	4	3	5	3	4	19	5	4	4	3	4	5	4	29	5	5	5	4	19
76	3	3	3	5	5	4	23	3	4	3	3	4	17	3	2	5	4	3	17	3	5	3	4	4	5	4	28	5	5	5	4	19
77	3	3	4	5	5	4	24	4	4	3	3	4	18	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	5	5	19
78	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	18	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	5	4	28	5	5	5	5	20
79	4	3	3	4	3	4	21	3	3	4	4	4	18	4	5	3	5	4	21	3	4	3	4	3	4	4	25	4	5	5	4	18
80	5	5	5	5	5	5	30	3	4	3	4	3	17	3	5	4	4	4	20	4	4	3	4	4	5	4	28	5	4	4	5	18
81	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	5	4	20	3	5	5	5	3	21	4	4	5	5	4	4	4	30	5	5	5	5	20
82	4	4	4	5	4	4	25	4	3	5	3	4	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	5	4	29	5	5	5	5	20
83	5	4	5	5	5	5	29	3	2	5	4	3	17	4	5	4	5	4	22	4	4	3	4	4	4	4	27	5	5	4	5	19

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1_Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.387**	.447**	.011	-.002	.225*	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.921	.988	.040	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.2	Pearson Correlation	.387**	1	.543**	.000	.137	.066	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.998	.216	.552	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.3	Pearson Correlation	.447**	.543**	1	.108	.364**	.295**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.332	.001	.007	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.4	Pearson Correlation	.011	.000	.108	1	.546**	.372**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.921	.998	.332		.000	.001	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.5	Pearson Correlation	-.002	.137	.364**	.546**	1	.237*	.534**
	Sig. (2-tailed)	.988	.216	.001	.000		.031	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.6	Pearson Correlation	.225*	.066	.295**	.372**	.237*	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.040	.552	.007	.001	.031		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1_Total	Pearson Correlation	.624**	.678**	.780**	.443**	.534**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2_Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.200	.384**	.450**	.378**	.653**
	Sig. (2-tailed)		.070	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
X2.2	Pearson Correlation	.200	1	.492**	.210	.571**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.070		.000	.056	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
X2.3	Pearson Correlation	.384**	.492**	1	.278*	.410**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.011	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
X2.4	Pearson Correlation	.450**	.210	.278*	1	.193	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000	.056	.011		.081	.000
	N	83	83	83	83	83	83
X2.5	Pearson Correlation	.378**	.571**	.410**	.193	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.081		.000
	N	83	83	83	83	83	83
X2_Total	Pearson Correlation	.653**	.739**	.780**	.532**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3_Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.263*	.365**	.460**	.434**	.670**
	Sig. (2-tailed)		.016	.001	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
X3.2	Pearson Correlation	.263*	1	.517**	.326**	.566**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.016		.000	.003	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83
X3.3	Pearson Correlation	.365**	.517**	1	.311**	.425**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.004	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83

X3.4	Pearson Correlation	.460**	.326**	.311**	1	.232*	.584**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.004		.035	.000
	N	83	83	83	83	83	83
X3.5	Pearson Correlation	.434**	.566**	.425**	.232*	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.035		.000
	N	83	83	83	83	83	83
X3_Total	Pearson Correlation	.670**	.767**	.773**	.584**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7: Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X4)

		Correlations							
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4_Total
X4.1	Pearson Correlation	1	.485**	.527**	.107	.347**	.178	.073	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.336	.001	.108	.513	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
X4.2	Pearson Correlation	.485**	1	.503**	.132	.373**	.087	.358**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.234	.001	.436	.001	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
X4.3	Pearson Correlation	.527**	.503**	1	.182	.266*	.034	.433**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.099	.015	.761	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
X4.4	Pearson Correlation	.107	.132	.182	1	.554**	-.112	.064	.452**
	Sig. (2-tailed)	.336	.234	.099		.000	.312	.566	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
X4.5	Pearson Correlation	.347**	.373**	.266*	.554**	1	.066	.119	.628**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.015	.000		.552	.283	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
X4.6	Pearson Correlation	.178	.087	.034	-.112	.066	1	.255*	.360**
	Sig. (2-tailed)	.108	.436	.761	.312	.552		.020	.001

	N	83	83	83	83	83	83	83	83
X4.7	Pearson Correlation	.073	.358**	.433**	.064	.119	.255*	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.513	.001	.000	.566	.283	.020		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83
X4_Total	Pearson Correlation	.643**	.712**	.735**	.452**	.628**	.360**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y_Total
Y1	Pearson Correlation	1	.299**	.597**	.310**	.795**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.004	.000
	N	83	83	83	83	83
Y2	Pearson Correlation	.299**	1	.371**	.028	.589**
	Sig. (2-tailed)	.006		.001	.802	.000
	N	83	83	83	83	83
Y3	Pearson Correlation	.597**	.371**	1	.337**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.002	.000
	N	83	83	83	83	83
Y4	Pearson Correlation	.310**	.028	.337**	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.004	.802	.002		.000
	N	83	83	83	83	83
Y_Total	Pearson Correlation	.795**	.589**	.829**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.654	6

Lampiran 10 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Lampiran 11 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Literasi Budaya Organisasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5

Lampiran 12 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	7

Lampiran 13 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	4

Lampiran 14 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55821479
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.083
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

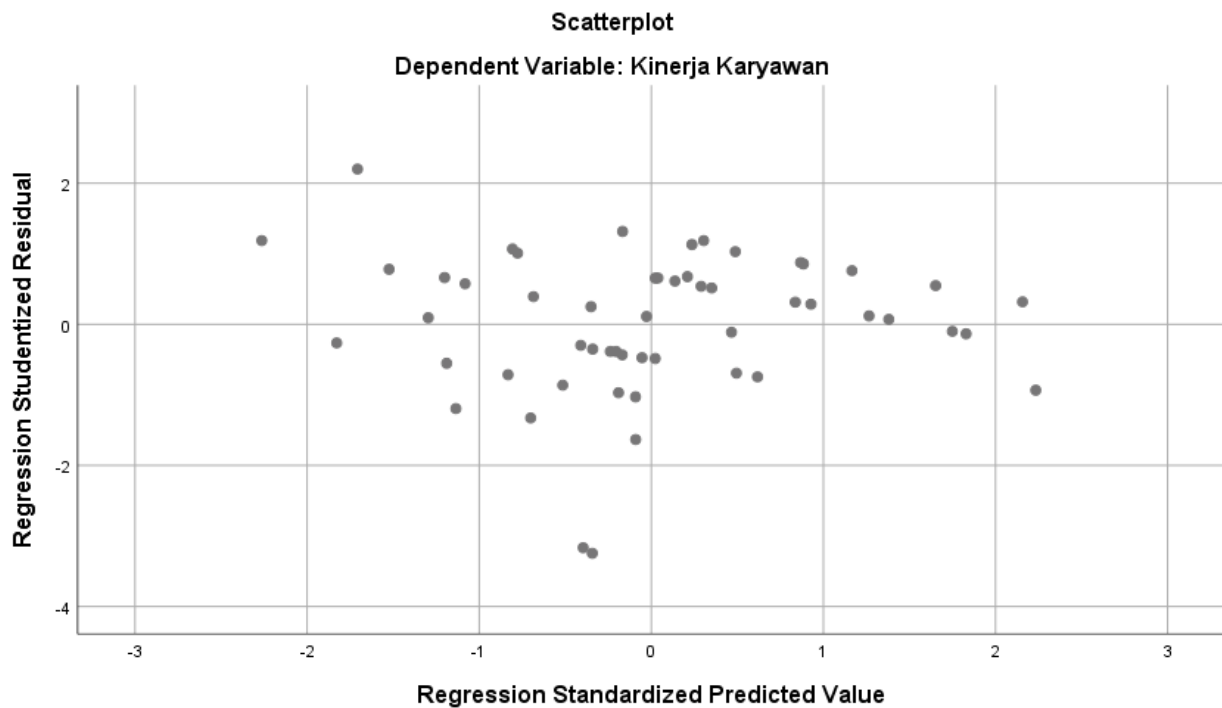
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 15 : Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X1)	.998	1.002
	Kepemimpinan (X2)	.991	1.009
	Budaya Organisasi (X3)	.969	1.032
	Promosi Jabatan (X4)	.977	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 16: Hasil Uji Heterokedastisitas



Lampiran 17 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.193	.289		.669	.505
	Lingkungan Kerja (X1)	.005	.096	.005	.049	.961
	Kepemimpinan (X2)	.239	.113	.249	2.105	.039
	Budaya Organisasi (X3)	.228	.104	.260	2.196	.031
	Promosi Jabatan (X4)	-.068	.111	-.065	-.611	.543

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 18 : Hasil Analisis R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 ^a	.183	.141	.54761

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4

Lampiran 19 : Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a		
Model			t	Sig.
1	(Constant)		.669	.505
	Lingkungan Kerja (X1)		.049	.961
	Kepemimpinan (X2)		2.105	.039
	Budaya Organisasi (X3)		2.196	.031
	Promosi Jabatan (X4)		-.611	.543

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 20: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.865	4	9.466	3.709	.008 ⁰
	Residual	199.099	78	2.553		
	Total	236.964	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Lampiran 21: Dokumentasi Penelitian





