

PENGARUH LINGKUNGAN SOSIAL KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: Studi pada PT Wahana Trans Lestari Medan

**Rahmadani Syafitri, Hablil Ikhwana, Siti Wardah Pratidin,
Fahri Alamsyah**

Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Trans Lestari Medan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan uji regresi linier. Hasil regresi menunjukkan persamaan $Y = -6,841 + 0,340 X_1 + 0,279 X_2 + 0,163 X_3 + e$, dimana faktor kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2), dan dukungan manajemen (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung $> t$ tabel pada masing-masing variabel. Secara simultan, ketiga variabel ini memberikan kontribusi 97,4% terhadap kinerja karyawan, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Disarankan agar perusahaan memperhatikan kinerja karyawan, sarana prasarana kerja, dan lingkungan yang nyaman, serta meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi, Dukungan Manajemen, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pada umumnya perusahaan berjalan untuk mencapai keuntungan. Dalam upaya mencapai keuntungan tersebut dibutuhkan kinerja dari sumber daya manusia yang mumpun. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan di pengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen. Faktor kompetensi individu meliputi kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja. Faktor dukungan organisasi meliputi pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Faktor dukungan manajemen meliputi kemampuan manajerial, kompetensi pekerja dan mobilisasi karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suatu perusahaan tentunya selalu mengharapkan setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik, begitu pula pada PT. Wahana Trans Lestari Medan. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang jual beli mobil, sparepart mobil dan jasa servis mobil. Pada saat melakukan observasi awal penulis menemukan beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan, dimana terlihat masih ada karyawan yang memiliki kinerja tidak maksimal. Seperti, masih ada karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan jam yang telah di tentukan, masih ada karyawan yang bermain handphone disaat jam kerja, masih ada karyawan yang melebihi waktu istirahatnya, masih ada karyawan yang menggunakan fasilitas kerja tidak sesuai dengan SOP yang berlaku, masih ada karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung kerja, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah

serta teori yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah faktor kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Trans Lestari Medan?

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Daryanto dan Suryanto (2022:99) menyebutkan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Sementara itu menurut Bernandi & Russell dalam Daryanto dan Suryanto (2022:99) menyebutkan bahwa performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela, dkk dalam Daryanto dan Suryanto (2022:99) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Byars dan Rue dalam Daryanto dan Suryanto (2022:99) mengemukakan bahwa kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Daryanto dan Suryanto pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nurlaila dalam Daryanto dan Suryanto (2022:100) menyebutkan *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dan suatu

proses. Menurut Luthans, 2005:165 dalam Daryanto dan Suryanto (2022:100) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Mangkunagara dalam Daryanto dan Suryanto (2022:100) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai dan Basri, 2005: 50 dalam Daryanto dan Suryanto (2022:100) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama .

Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Daryanto dan Suryanto (2022:100) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

1. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan tindakan dari pemegang jabatan.
4. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins dalam Daryanto dan Suryanto (2022:101)

mengemukakan bahwa Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketetapan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan di mana dia bekerja.

Jenis-jenis Kinerja

Menurut Farlen dalam Melan Angriani (2019:20) menyebutkan bahwa ada tiga jenis-jenis kinerja, antara lain :

1. Kinerja Stategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

2. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja *administrative* perusahaan, termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak financial bagi perusahaan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Simamora dalam Melan Anggraini (2019:16) tujuan utama sistem penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota instansi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi instansi. Kendatipun semua instansi sma-sama memiliki tujuan utama tersebut untuk sistem penilaian kinerja karyawan, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat instansi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka. Tujuan khusus evaluasi kinerja itu terdapat digolongkan kedalam dua bagian besar yakni evaluasi (*evaluation*) dan pengembangan (*development*). Penilaian untuk kedua tujuan itu harus dilaksanakan dalam konteks

program konseling, perencanaan karir, penentuan tujuan, dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.

Menurut Yani (2012:119) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.

2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan untuk memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat hubungan antara manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Daryanto dan Suryanto (2022:103) menyatakan bahwa perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika anda sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan anda.

Menurut Daryanto dan Suryanto (2022:103) menyebutkan bahwa ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

1. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik.

3. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah anda tentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum kerjaan tersebut terselesaikan.

4. Supportive Boss

Sebagai atasan yang baik anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan anda.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus.

Menurut Simamora dalam Daryanto dan Suryanto (2012:110) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor :

- a. Faktor Individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, personaliti, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Menurut Timple dalam Daryanto dan Suryanto (2012:110) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu :

- a. Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.

- b. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disini penulis coba mengambil tiga faktor menurut Payaman S Simanjuntak dalam Daryanto dan Suryanto (2022:105), yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1. Faktor Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

a. Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa Individu yang bersangkutan. pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investassumber daya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

b. Motivasi dan Etos Kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Barelson dan Steiner dikutip oleh Siswanto Sastrohadiwiryono dalam daryanto dan suryanto (2022:106) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik-biologis serta sosial-ekonomis. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan-kebutuhan (needs) yang bersifat sosial psikis, misalnya penghargaan, pengakuan keselamatan, perlindungan, keamanan dan jaminan sosial.

Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan adil dari manajemen.

Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan kerja yang menyenangkan serta kejelasan akan standar keberhasilan.

2. Faktor Dukungan Organisasi.

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan, kerja syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial serta keamanan serta keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja setiap orang.

Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produk, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja.

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan kinerjanya. Dalam hubungan industrial aman dan harmonis kinerja pekerja tidak perlu terganggu oleh demonstrasi dan pemogokan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Veithzal Rival dalam Daryanto Suryanto (2022:108) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSOM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan

Adapun komponen-komponen kompensasi yaitu :

a) Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotanya dalam sebuah perusahaan.

b) Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap. besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada ukuran yang dihasilkan.

c) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

d) Kompensasi Tidak Langsung, merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas fasilitas seperti Asuransi asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain sebagainya.

3. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan,

baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Veitzhal Rival dalam daryantodan suryanto (2022:109) pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan Kinerja di masa mendatang. Sedangkan pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memerhatikan Tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Wahana Trans Lestari Medan, Jl. Hj. Adam Malik No. 193 C, Kel. Sei Agul, Kec. Medan Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawanPT. Wahana Trans Lestari Medan sebanyak 30 orang. Mengingat jumlah populasi di PT. Wahana Trans Lestari Medan kurang dari 100 orang maka penulis menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh (sensus). Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik sampel aksidental (*accidental sampling*). Untuk menganalisis data informasi yang diperoleh penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat hasil empiris

penelitian sebagai berikut:

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients* diperoleh juga nilai 1 hitung Nilai 1 hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana $n = 30$ adalah banyaknya sampel dan $k = 4$ adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $30 - 4 = 26$. Pada df 26 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 1,710.

Nilai t hitung variabel faktor kompetensi individu (X_1) adalah sebesar 1,716 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,716 > 1,710$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel faktor kompetensi individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung variabel faktor dukungan organisasi (X_2) adalah sebesar 2,985, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,985 > 1,710$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel faktor dukungan organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung variabel faktor dukungan manajemen (X_3) adalah sebesar 2,287, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,287 > 1,710$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel faktor dukungan manajemen (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 319,667 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,92. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($319,667 > 2,92$) artinya variabel faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan di PT. Wahana Trans Lestari Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,974 artinya bahwa faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Wahana Trans Lestaru Medan sebesar 97,4% Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 2,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Nilai t hitung variabel faktor kompetensi individu (X_1) adalah sebesar 1,716 dengan demikian t hitung $< t$ tabel ($1,716 > 1,710$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel faktor kompetensi individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel faktor dukungan organisasi (X_2) adalah sebesar 2,985, dengan demikian t hitung $< t$ tabel ($2,985 > 1,710$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel faktor dukungan organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel faktor dukungan manajemen (X_3) adalah sebesar 2,287, dengan demikian t hitung $< t$ tabel ($2,287 > 1,710$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel faktor dukungan manajemen (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 319,667 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,92. Dengan demikian F hitung $> F$ tabel ($319,667 > 2,92$) artinya variabel faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan di PT. Wahana Trans Lestari Medan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) hasil regresi sebesar 0,974 artinya bahwa faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Wahana Trans Lestaru Medan sebesar 97,4% Hasil ini merupakan hasil dari ($R^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya 2,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Budi Gautama, Ali Hardana . 2021. **Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis**. Edisi ke-1, Cetakan ke-1. Penerbit Merdeka Kreasi Group. Medan.
- Dr. Drs. H. M. Yani., SH., MM, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Dr. Yoyo Sudaryo, S.E., M.M., Ak., CA., Dr. Agus Aribowo, S.E., M.M., dan Dr. Nunung Ayu Sofiati (Efi), S.Pd., M.M., 2018, **Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik**. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Drs. Daryanto, Bambang Suryanto, Ph.D. 2022. **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Penerbit GAVA MEDIA. Yogyakarta.
- Duwi Prayitno. 2016. **Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS**. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Dwi Linda Yuliarti. 2018. Skripsi. **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kota Bengkulu**. Universitas Dahasen Bengkulu. Bengkulu.
- Joko Subagyo. 2007. **Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek**. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Kuncoro, mudrajad. 2009. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Marbawi Adamy, SE., MM., 2016, **Buku Ajar Manajemen Sumber Daya**

Rahmadani, Hablil, Siti, Fahri: *Pengaruh lingkungan sosial kerja ...*

- Manusia Teori, Praktik dan Penelitian.** Universitas Malikussaleh.
- Melan Angriani Asnawi, 2019. **Kinerja Karyawan perseroan terbatas.** Cetakan-1. Penerbit CV. ATHRA SAMUDRA, Gorontalo.
- Moh. Nazir. 2014. **Metode Penelitian.** Penerbit Ghaila Indonesia. Bogor.
- Suprihati. 2014. Jurnal Paradigma. **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen.** STIE AAS . Surakarta.
- V. Wiratna Sujarweni. 2022. **Metodologi Penelitian.** Penerbit Pustaka Baru Press. Yogyakarta.