



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 8988-9005

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Prestasi Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang

Elia Meininta Br Sitepu<sup>1✉</sup>, Niken Wulandari<sup>2</sup>, Sri Rahayu<sup>3</sup>

Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: [meinintaelia@gmail.com](mailto:meinintaelia@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang. Latar belakang penelitian ini didasari oleh permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal, khususnya pada aspek inisiatif dan ketepatan waktu, serta rendahnya tingkat prestasi kerja, kompetensi, dan penerapan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan strategi sensus yang melibatkan 68 karyawan tetap dan kontrak. Data dikumpulkan melalui survei dan diolah menggunakan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26. Secara parsial, prestasi kerja (X-1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,133, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,997730, serta nilai signifikansi sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05. Secara parsial, kompetensi (X-2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 4,493 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,997730, serta nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Secara parsial, budaya organisasi (X-3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 4,103, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,997730, serta nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, prestasi kerja, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan satu unit pada prestasi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,188 (18,8%). Jika terjadi peningkatan satu unit pada kompetensi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,303 (30,3%). Jika terjadi peningkatan satu unit pada budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,379 (37,9%). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,812 menunjukkan bahwa 81,2% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya 18,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan

kinerja karyawan dapat dicapai melalui perbaikan dalam pencapaian target kerja, penguatan keterampilan dan pengalaman, serta penerapan budaya organisasi yang positif.

Kata Kunci: *Prestasi Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM*

#### Abstract

This study aims to analyze the influence of work achievement, competence, and organizational culture on employee performance at PT Nasco (Indopine) in Deli Serdang Regency. The research is motivated by suboptimal employee performance, particularly in terms of initiative and punctuality, as well as low levels of work achievement, competence, and implementation of organizational culture. This quantitative study used a census strategy involving 68 permanent and contract employees. Data was collected through surveys and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26.

Partially, work achievement (X-1) has a positive and significant influence on employee performance (Y), as evidenced by a t-statistic of 2.133 (greater than the t-table value of 1.997730) and a significance value of 0.037 (less than 0.05). Partially, competence (X\_2) has a positive and significant influence on employee performance (Y), as evidenced by a t-statistic of 4.493 (greater than the t-table value of 1.997730) and a significance value of 0.000 (less than 0.05). Partially, organizational culture (X\_3) has a positive and significant influence on employee performance (Y), as evidenced by a t-statistic of 4.103 (greater than the t-table value of 1.997730) and a significance value of 0.000 (less than 0.05). Simultaneously, work achievement, competence, and organizational culture have a significant influence on employee performance. The results of the multiple linear regression analysis indicate that a one-unit increase in work achievement leads to a 0.188 (18.8%) increase in employee performance. Similarly, a one-unit increase in competence leads to a 0.303 (30.3%) increase, and a one-unit increase in organizational culture leads to a 0.379 (37.9%) increase. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.812, which shows that 81.2% of the variability in employee performance can be explained by these three variables, while the remaining 18.8% is influenced by other factors not included in the study. These findings suggest that improvements in employee performance can be achieved through better target attainment, strengthened skills and experience, and the implementation of a positive organizational culture.

Keywords: *Work Performance, Competence, Organizational Culture, Employee Performance, Human Resource Management*

#### PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian saat ini menuntut perusahaan untuk menerapkan strategi guna meningkatkan pendapatan, baik dalam produksi, distribusi, maupun penjualan produk. Peran tenaga kerja sangat penting karena mereka menjalankan aktivitas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Tenaga kerja yang berkualitas akan memastikan pelaksanaan pekerjaan sesuai standar perusahaan melalui sistem kerja yang ketat dan

evaluasi berkala. Sistem ini mencakup pengawasan dan disiplin agar tercipta karyawan yang berprestasi, kompeten, dan mampu mengikuti budaya organisasi secara efektif.

Menurut Sedarmayanti (2020), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab, serta mengikuti norma hukum dan etika. Sementara itu, Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja berkualitas dan kuantitas yang menunjukkan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas. Kompetensi menurut Wibowo (2019) adalah kemampuan menjalankan tugas yang didukung keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional. Edison et al. (2020) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perpaduan norma dan filosofi yang membentuk sikap kolektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Nasco (Indopine) adalah perusahaan swasta di bidang produk kimia yang berorientasi ekspor, dengan pelanggan dari berbagai negara. Dalam operasionalnya, perusahaan menerapkan peraturan ketat kepada seluruh karyawan agar kinerja tetap terjaga dan produk dapat dikirim tepat waktu. Namun, terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum optimal, sebagaimana tercermin dari data penilaian kinerja selama tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun-tahun tersebut, nilai kinerja karyawan menunjukkan fluktuasi dengan indikator seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan efektivitas, di mana inisiatif dan ketepatan waktu menjadi aspek yang relatif rendah.

Prestasi kerja karyawan masih menunjukkan banyak kekurangan, di mana sebagian besar karyawan kurang mampu melaksanakan tugas dengan teliti, berperforma tinggi, bekerja sama, dan memberikan gagasan dalam tugas berat. Hal ini mengindikasikan motivasi dan pencapaian kerja yang perlu ditingkatkan. Kompetensi karyawan juga tergolong rendah, dengan banyak yang belum mengaplikasikan keterampilan secara optimal dan kurang berpengalaman dalam mengelola tugas yang diberikan, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas kerja.

Budaya organisasi di PT Nasco (Indopine) belum sepenuhnya terbentuk secara positif. Banyak karyawan merasa kurang bertanggung jawab, kurang terbuka dalam menyelesaikan tugas berat, dan kurang memiliki kerja sama tim yang baik. Tekanan dari perusahaan serta beban kerja yang timpang turut menimbulkan stres dan menurunkan fokus kerja karyawan.

Melihat berbagai permasalahan terkait prestasi kerja, kompetensi, dan budaya organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Nasco (Indopine), Kabupaten Deli Serdang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif berlandaskan filsafat positivis, dengan analisis data menggunakan SPSS versi 26 (Sugiyono, 2018). Metode pengambilan sampel adalah sensus terhadap seluruh 68 karyawan tetap dan kontrak di PT Nasco (Indopine), Kabupaten Deli Serdang. Data primer diperoleh langsung dari responden, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui buku, jurnal, artikel, tesis, dan disertasi terdahulu (Sugiyono, 2018).

Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu prestasi kerja (X1), kompetensi (X2), dan budaya organisasi (X3), serta satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara (Sugiyono, 2018). Skala Likert digunakan sebagai alat pengukuran untuk memperoleh sikap dan persepsi responden (Sugiyono, 2018).

Penilaian kualitas data mencakup evaluasi validitas dengan korelasi bivariat Pearson (Ghozali, 2016) dan penilaian reliabilitas melalui alpha Cronbach (Ghozali, 2018), dengan ambang batas minimum sebesar 0,60. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai normalitas (Ghozali, 2018), multikolinearitas (Ghozali, 2018), dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Analisis menggunakan regresi linier berganda untuk menyelidiki hubungan antara variabel independen dan dependen (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t untuk pengaruh parsial, uji-F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen (Ghozali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrumen berupa angket yang terdiri dari beberapa pernyataan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian, yaitu variabel Prestasi Kerja (X1) dengan 8 pernyataan, Kompetensi (X2) dengan 10 pernyataan, Budaya Organisasi (X3) dengan 8 pernyataan, dan Kinerja Karyawan (Y) dengan 10 pernyataan. Angket tersebut disusun menggunakan skala Likert dan disebarkan kepada 68 karyawan PT Nasco (Indopine) yang menjadi sampel penelitian. Bentuk angket berupa tabel ceklis agar memudahkan responden dalam memberikan jawaban sesuai tingkat kesesuaian terhadap pernyataan yang diberikan.

Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner, responden diklasifikasikan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, dan lama masa kerja. Data ini digunakan untuk memberikan

gambaran umum mengenai profil responden yang berkontribusi dalam penelitian. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 42 orang atau sekitar 61,76%, sementara perempuan sebanyak 26 orang atau 38,24%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT Nasco (Indopine) didominasi oleh karyawan laki-laki.

Jika dilihat dari aspek usia, kelompok responden terbanyak berada pada rentang usia 25– 34 tahun sebanyak 25 orang atau 36,76%. Kelompok usia berikutnya adalah 35–44 tahun

dengan 20 orang (29,41%), kemudian  $\geq$  45 tahun sebanyak 13 orang (19,12%), dan yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 10 orang (14,71%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif yang relatif matang dan stabil dalam karier.

Dari segi lama masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 4–6 tahun sebanyak 30 orang atau 44,12%. Selanjutnya sebanyak 18 orang (26,47%) memiliki masa kerja 1–3 tahun, diikuti oleh 15 orang (22,06%) dengan masa kerja lebih dari 6 tahun, dan sisanya sebanyak 5 orang (7,35%) merupakan karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami kondisi kerja di perusahaan.

#### Variabel Penelitian

Berdasarkan tanggapan responden dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel frekuensi, yang menggambarkan distribusi jawaban untuk setiap item pernyataan pada kuesioner. Penilaian dilakukan berdasarkan rata-rata dari setiap item pernyataan yang diisi oleh responden. Berdasarkan klasifikasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019), penilaian rata-rata jawaban responden dalam penelitian ini dibagi ke dalam lima kategori. Nilai rata-rata antara 1,00 hingga 1,80 dikategorikan sebagai "Tidak Baik", sedangkan rentang nilai 1,81 hingga 2,60 termasuk dalam kategori "Kurang Baik". Nilai rata-rata antara 2,61 hingga 3,40 menunjukkan tingkat "Cukup Baik". Selanjutnya, jika nilai berada dalam kisaran 3,41 hingga 4,20 maka tergolong "Baik", dan nilai rata-rata antara 4,21 hingga 5,00 diklasifikasikan sebagai "Sangat Baik". Kategori ini digunakan sebagai acuan untuk menilai hasil tanggapan responden terhadap berbagai variabel dalam penelitian.

Hasil analisis deskriptif terhadap tanggapan responden dalam penelitian ini disajikan dalam tabel frekuensi, yang menggambarkan jumlah frekuensi dari setiap item pernyataan pada kuesioner. Penilaian terhadap rata-rata jawaban responden untuk setiap item pernyataan disajikan pada tabel berikut ini.:

a. Prestasi Kerja (X1)

Berdasarkan data penelitian, penilaian responden terhadap variabel Prestasi Kerja (X1) menunjukkan bahwa karyawan PT Nasco (Indopine) memiliki tingkat prestasi kerja yang tergolong baik hingga sangat baik. Pada indikator Kualitas Kerja, ketelitian menjadi aspek unggulan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,29. Indikator Kuantitas Kerja mencatat pencapaian tertinggi secara keseluruhan dengan skor 4,38 untuk pencapaian target kerja, mencerminkan kinerja optimal dalam memenuhi tuntutan perusahaan. Dalam hal Kerja Sama, responden dinilai cukup baik dalam menyelesaikan tugas secara kolektif dan menunjukkan sikap kolaboratif. Sementara itu, pada indikator Inisiatif, karyawan menunjukkan kemampuan dalam menghasilkan ide serta kesiapan dalam menghadapi tugas, dengan nilai rata-rata di atas 3,9. Secara keseluruhan, prestasi kerja karyawan berada dalam kategori memuaskan, didukung oleh aspek ketelitian, pencapaian target, kerja sama tim, dan inisiatif dalam bekerja.

b. Kompetensi (X2)

Berdasarkan data penelitian, penilaian responden terhadap variabel Kompetensi (X2) menunjukkan hasil yang konsisten dalam kategori baik hingga sangat baik di seluruh indikator. Pada indikator Keyakinan dan Nilai-Nilai, responden dinilai mampu menjalankan pekerjaan yang dipercayakan dan memiliki semangat kerja yang cukup tinggi. Indikator Keterampilan menjadi salah satu aspek unggulan dengan skor tinggi, mencerminkan kemampuan teknis karyawan dalam menyelesaikan tugas, termasuk pekerjaan berat secara efisien. Pengalaman juga berkontribusi positif, terutama melalui pembelajaran dari kesalahan yang menghasilkan nilai tertinggi di antara semua pernyataan. Karakteristik Kepribadian responden mencerminkan tanggung jawab dan kepedulian sosial yang kuat, sementara Kemampuan Intelektual menunjukkan kesiapan dalam berpikir solutif dan menjalankan instruksi dengan baik. Secara keseluruhan, kompetensi karyawan PT Nasco (Indopine) dinilai sangat baik, terutama dalam hal keterampilan, pengalaman, dan kepribadian yang mendukung peningkatan kinerja.

c. Budaya Organisasi (X3)

Berdasarkan data penelitian terhadap variabel Budaya Organisasi (X3) menunjukkan hasil yang baik hingga sangat baik di seluruh indikator. Pada indikator Kesadaran Diri, responden dinilai memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan mampu bekerja tepat waktu sesuai aturan, dengan nilai rata-rata yang mendekati kategori sangat baik. Indikator Kepribadian juga mencerminkan kondisi positif, di mana

karyawan mampu menjadi teladan dan bersikap terbuka dalam penyelesaian tugas. Performa kerja menunjukkan variasi, dengan salah satu pernyataan memperoleh skor tertinggi secara keseluruhan, yaitu terkait potensi mencapai posisi jabatan tinggi. Terakhir, indikator Orientasi Tim menunjukkan bahwa kerja sama tim dan kepatuhan terhadap arahan dinilai cukup kuat dengan kedua pernyataan memperoleh nilai rata-rata sama. Secara umum, budaya organisasi di PT Nasco (Indopine) dinilai positif, ditandai dengan sikap tanggung jawab, keterbukaan, kolaborasi, dan orientasi pada hasil.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data penelitian, penilaian terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang konsisten baik hingga sangat baik di seluruh indikator. Pada indikator Kuantitas Kerja, karyawan dinilai mampu mencapai target kerja dan berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan perusahaan, keduanya dengan nilai rata-rata di atas 4. Indikator Ketepatan Waktu juga mencerminkan performa positif, di mana mayoritas responden mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mengikuti instruksi perusahaan dengan baik.

Indikator Inisiatif memperlihatkan karyawan memiliki kemampuan memecahkan masalah secara mandiri dan proaktif, dengan salah satu pernyataan bahkan mendapat kategori "Sangat Baik". Pada indikator Kemampuan, responden dinilai cukup adaptif dalam mencapai target dan menerima tugas lintas bidang meskipun nilainya sedikit lebih rendah dibanding indikator lainnya. Sementara itu, indikator Efektivitas menunjukkan kinerja paling menonjol, terutama dalam pelaksanaan kerja yang efisien dan kesesuaian sistem kerja dengan target, keduanya memperoleh nilai sangat baik. Secara keseluruhan, kinerja karyawan PT Nasco (Indopine) dinilai memuaskan dengan kekuatan utama pada efektivitas, inisiatif, dan kuantitas kerja.

## Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas (Kelayakan)

Tabel 7. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Correlation	r-mean
Prestasi Kerja (X1)	X1.1	0.579	0.30
	X1.2	0.562	
	X1.3	0.516	
	X1.4	0.650	
	X1.5	0.616	
	X1.6	0.624	
	X1.7	0.653	
	X1.8	0.526	
Kompetensi (X2)	X2.1	0.749	0.30
	X2.2	0.589	
	X2.3	0.495	
	X2.4	0.537	
	X2.5	0.571	
	X2.6	0.816	
	X2.7	0.810	
	X2.8	0.766	
	X2.9	0.784	
	X2.10	0.518	
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0.644	0.30
	X3.2	0.521	
	X3.3	0.423	
	X3.4	0.498	
	X3.5	0.620	
	X3.6	0.659	
	X3.7	0.539	
	X3.8	0.702	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.575	0.30
	Y2	0.625	
	Y3	0.496	
	Y4	0.707	

Y5	0.503
Y6	0.477
Y7	0.749
Y8	0.619
Y9	0.459
Y10	0.579

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Temuan uji validitas yang disajikan pada Tabel 7 memberikan nilai validitas pada kolom Korelasi Item Terkoreksi-Total untuk setiap butir pernyataan dari variabel yang dianalisis. Semua butir pernyataan memiliki koefisien korelasi di atas 0,30, yang menunjukkan bahwa semua butir pernyataan valid dan sesuai untuk digunakan dalam prosedur pengumpulan data guna menilai variabel yang diteliti.

#### b. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Uji Reliabilitas

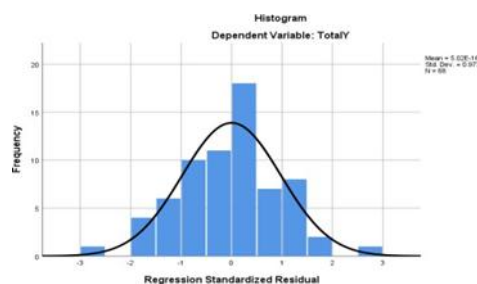
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Prestasi Kerja (X1)	0.723	8
Kompetensi (X2)	0.861	10
Budaya Organisasi (X3)	0.700	8
Kinerja Karyawan (Y)	0.771	10

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 8, variabel Prestasi Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan masing-masing menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel keempat dalam penelitian ini bersifat dependen, sehingga instrumen kuesioner yang digunakan sesuai untuk pengumpulan data.

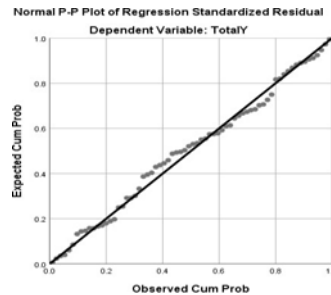
## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Histogram Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Gambar di atas menunjukkan bahwa garis-garis dalam model regresi memiliki pola yang mirip dengan kurva lonceng yang melengkung sepanjang sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal dan memenuhi persyaratan normalitas dalam regresi linier.



Gambar 2. Uji P-P Plot Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Dilihat dari gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara merata dan mengikuti garis diagonal serta saling mendekat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan normalitas dalam regresi linear.

Tabel 9. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10986474
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.054
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Hasil analisis Kolmogorov-Smirnov, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 9, menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Mengingat nilai signifikansi 0,200 melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa nilai residu terdistribusi secara teratur dan memenuhi kriteria normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

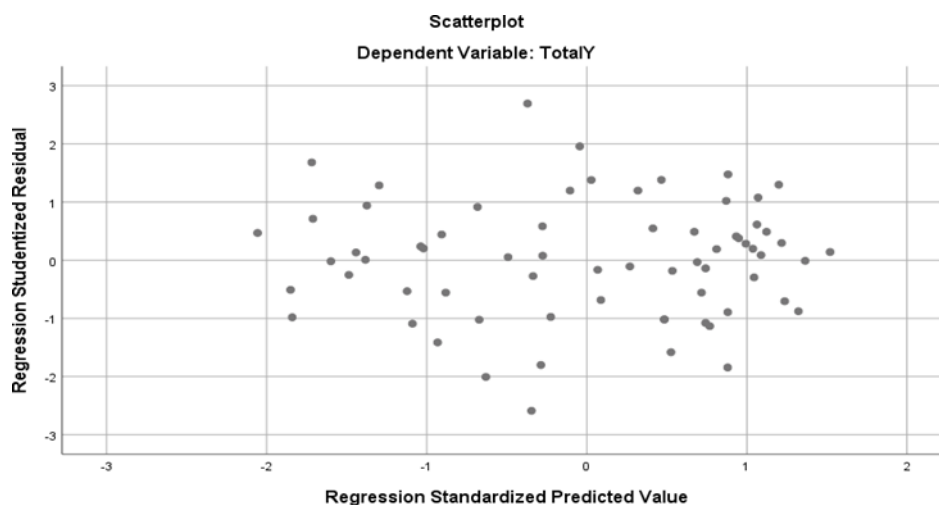
Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1	Prestasi Kerja (X1)	.430	2.325
	Kompetensi (X2)	.294	3.400
	Budaya Organisasi (X3)	.386	2.594

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Tabel 10 yang dirujuk sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi masing-masing memiliki nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan indikasi multikolinearitas, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak saling terkait erat.

c. Uji Heteroskedastiditas



Gambar 3. Uji Scatterplot Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik dalam model regresi tersebar secara acak di sepanjang sumbu Y, sehingga gagal membentuk pola gelombang yang jelas dan tidak teratur. Hal ini dapat dipastikan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

Tabel 11. Uji Glejser

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.716	1.318		2.061	.043
1	Prestasi Kerja (X1)	-.034	.055	-.118	-.625	.534
	Kompetensi (X2)	.031	.042	.171	.747	.458
	Budaya Organisasi (X3)	-.039	.058	-.135	-.675	.502

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 11 di atas pada kolom signifikansi (Sig.), diperoleh nilai signifikansi > 0,05 untuk variabel Prestasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Budaya Organisasi (X3). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji Glejser tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.242	2.115		4.844	.000
1	Prestasi Kerja (X1)	.188	.088	.176	2.133	.037
	Kompetensi (X2)	.303	.068	.449	4.493	.000
	Budaya Organisasi (X3)	.379	.092	.358	4.103	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, diperoleh hasil pengujian regresi linear berganda yang menunjukkan:

$$Y = 10,242 + 0,188X_1 + 0,303X_2 + 0,379X_3$$

Berikut ini adalah intepretasi dari hasil pengujian regresi linear berganda tersebut:

- a. Nilai a (konstanta) adalah 10,242 dan bersifat positif, yang berarti kinerja karyawan akan tetap sebesar 10,242 apabila variabel prestasi kerja, kompetensi, dan budaya organisasi memiliki nilai tetap (nol).
- b. Koefisien regresi Prestasi Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,188 dan bersifat positif, yang berarti jika terjadi peningkatan satu unit pada prestasi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,188 (18,8%).
- c. Koefisien regresi Kompetensi (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,303 dan bersifat positif, yang berarti jika terjadi peningkatan satu unit pada kompetensi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,303 (30,3%).
- d. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,379 dan bersifat positif, yang berarti jika terjadi peningkatan satu unit pada budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,379 (37,9%).

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model	Unstandardized		Standardized			
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10.242	2.115		4.844	.000	
1 Prestasi Kerja (X1)	.188	.088	.176	2.133	.037	
Kompetensi (X2)	.303	.068	.449	4.493	.000	
Budaya Organisasi (X3)	.379	.092	.358	4.103	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 13 di atas, jumlah sampel  $n = 68$  dan jumlah variabel independen  $k = 3$ , maka derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus  $df = n - k - 1 = 68 - 3 - 1 = 64$ . Nilai t tabel pada  $df = 64$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  (dua sisi) adalah 1,997730.

- a) Prestasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,133 > t$  tabel  $1,997730$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b) Kompetensi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,493 > t$  tabel  $1,997730$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c) Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,103 > t$  tabel  $1,997730$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14 Uji Simultan (Uji F)

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
Regression	1286.615	3	428.872	92.029	.000b
1 Residual	298.252	64	4.660		
Total	1584.868	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Prestasi Kerja (X1), Kompetensi (X2)

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Interpretasi hasil uji-F di atas dengan F tabel pada  $n - k - 1 = 68 - 3 - 1 = 64$  adalah  $2,75$ . Dari Tabel 4.14, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $92,029 > F$  tabel sebesar  $2,75$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Prestasi Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.803	2.159	1.707

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Prestasi Kerja (X1), Kompetensi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan data model summary yang disajikan pada tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,812 menunjukkan bahwa 81,2% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor independen, yaitu prestasi kerja, kompetensi, dan budaya organisasi. Sementara itu, sisa 18,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, maupun faktor eksternal lainnya.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Prestasi Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja kerja memberikan pengaruh positif parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang. Kinerja karyawan yang lebih tinggi, yang ditandai dengan pencapaian target, penyelesaian tugas yang efektif, dan hasil yang optimal, sangat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Kesimpulan ini menguatkan pernyataan Mangkunegara (2020) bahwa kinerja kerja mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam memenuhi kewajiban yang ditetapkan. Penelitian ini menguatkan temuan Evan Tri Yuda Purba, Aziddin Harahap, dan Abdul Halim (2024), yang menunjukkan bahwa kinerja kerja memberikan pengaruh positif parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Tani Agung Langga Payung, Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

##### Pengaruh Kompetensi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkorelasi terbalik dengan kompetensi mereka dalam hal pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja. Individu yang cakap dapat

melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif, unggul, dan selaras dengan norma perusahaan.

Penemuan ini menguatkan gagasan yang dikemukakan oleh Wibowo (2019): Kompetensi mengacu pada kemampuan untuk melaksanakan tugas atau kewajiban yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, ditambah dengan sikap kerja yang dipersyaratkan untuk peran tersebut. Temuan penelitian ini dikuatkan oleh Rahmansyah (2023), yang menemukan bahwa kompetensi memberikan pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja staf di Hotel Furaya di Pekanbaru.

#### Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang. Budaya perusahaan yang unggul, yang dicirikan oleh nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja bersama, berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang afirmatif menumbuhkan lingkungan kerja yang suportif, meningkatkan rasa memiliki, meningkatkan loyalitas, dan merangsang antusiasme karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Penemuan ini sesuai dengan pernyataan Edison dkk. (2020) bahwa budaya perusahaan muncul dari penggabungan gaya dan perilaku budaya individu menjadi norma dan filosofi baru yang menumbuhkan energi dan kebanggaan kolektif dalam menghadapi tantangan dan tujuan tertentu. Penelitian ini juga diperkuat oleh temuan Rahmansyah (2023) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh parsial, positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Furaya di Pekanbaru.

#### Pengaruh Prestasi Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Analisis data menunjukkan bahwa Kinerja Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi secara kolektif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menandakan bahwa ketiga elemen ini secara kolektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Karyawan yang menunjukkan kinerja kerja yang kuat, didukung oleh kompetensi yang memadai dan budaya perusahaan yang menguntungkan, cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

## SIMPULAN

Prestasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. = 0,037 < 0,05. Artinya, semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan Sig. = 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik mendorong kinerja yang optimal. Budaya Organisasi (X3) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan Sig. = 0,000 < 0,05. Artinya, budaya kerja yang baik mampu memperkuat kinerja karyawan. Secara simultan, prestasi kerja, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. = 0,000 < 0,05). Nilai Adjusted R<sup>2</sup> = 0,803, artinya 80,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sisanya dipengaruhi faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, Betris Duwi. (2024). Pengaruh Prestasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Permata Muara Enim. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Anwar, Yohni (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Sumatera Utara. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pajak Vol 1 No 1 Halaman 33-38.
- Anwar Yohni (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Budaya Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 4 No 2.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., & Komariyah, Imas. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai). Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Junianto, Dwi., Sabtohadji, Joko. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahyu Daya Mandiri Surabaya. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Vol 2 No 1.
- Juniarti, P. (2024). Study Of Supervision , Leadership , and Compensation on Employee

Work Discipline in Medan Denai Sub-District. Proceeding of The International Conference on Economics and Business, 3(1), 40–46.  
<https://doi.org/10.55606/iceb.v3i1.411>

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Pramata, Siswa. (2019). ANALISA PENGARUH SUMBERDAYA MANUSIA, PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA STUDI PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jumant* 11 (1), 235-250.

Rahmansyah, Alif. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Furaya Pekan Baru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA Vol 2 No 3*.

Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama. Edisi Revisi.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Penerbit: Alfabeta, Bandung.

Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 51. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/880>

Wibowo, W. (2019). Kepemimpinan (Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer). Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wulandari, Niken. (2021). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Upaya Pencegahan Fraud Pengelolaan Desa (Studi Kasus Empat Belas Desa Di Kecamatan Wonosari, Kabupaten Gunung Kidul Tahun 2020). Artikel terbit 29-04-2021, Universitas Islam Indonesia.