



**ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNIK DAN
PENGOLAHAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

BEBY PRISILLA
NPM. 1815310662

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

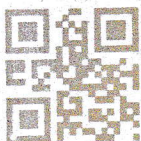
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNIK DAN
PENGOLAHAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV

NAMA : BEBY PRISILLA
N.P.M : 1815310662
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 04 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Eli Delvi Yanti, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Saimara A.M. Sebayang, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Beby Prisilla
Npm : 1815310662
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Maret 2024



Beby Prisilla

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Beby Prisilla
Npm : 1815310662
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Maret 2024



Beby Prisilla

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV. Dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis data statistik dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistic Package for Sosial Sciences*) 24.0 for windows yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV. Begitu juga dengan lingkungan kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV dan kemampuan kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV. Sedangkan pengujian secara simultan variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari motivasi kerja (X_1) lingkungan kerja (X_2), dan kemampuan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* dalam penelitian ini yaitu kinerja (Y) karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV. Variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV dibandingkan dengan motivasi dan lingkungan kerja, yaitu sebesar 83,4%. Sementara tingkat koefisien determinasinya mencapai 0,767 yang berarti bahwa variabel *independent* dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 76,7% terhadap variabel *dependent*, sementara sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation, work environment, and work ability simultaneously have a positive and significant effect on employee performance in the Engineering and Processing section at PT Perkebunan Nusantara IV. With a total sample of 44 respondents. The data collection technique was carried out by means of a questionnaire/questionnaire. The analysis used was statistical data analysis using the SPSS (Statistic Package for Social Sciences) 24.0 for windows program, namely the classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the study show that work motivation (X_1) partially has a positive and significant influence on the performance (Y) of employees in the Engineering and Processing division at PT Perkebunan Nusantara IV. Likewise, the work environment (X_2) partially has a positive and significant influence on the performance (Y) of employees in the Engineering and Processing section at PT Perkebunan Nusantara IV and work ability (X_3) partially has a positive and significant influence on the performance (Y) of employees in the Engineering and Processing at PT Perkebunan Nusantara IV. While the simultaneous testing of the variables in this study consisting of work motivation (X_1) work environment (X_2) and work ability (X_3) have a positive and significant effect on the dependent variable in this study, namely the performance (Y) of the Engineering and Processing employees at PT Nusantara Plantation IV. The work ability variable has a greater influence on the performance of employees in the Engineering and Processing section at PT Perkebunan Nusantara IV compared to motivation and work environment, namely 83.4%. Meanwhile, the coefficient of determination reaches 0.767, which means that the independent variable in this study has a 76.7% influence on the dependent variable, while the remaining 23.3% is influenced by other factors that were not examined.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Work Ability, and Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara IV”**. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi pada jenjang Strata 1 (S1) Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Eli Delvi Yanti, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktunya kepada penulis untuk memberikan masukan, pengarahan, bimbingan, saran, serta motivasi yang sangat berarti kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada para Dosen dan Staff Pengajar khususnya di Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas ilmu yang sudah diberikan selama duduk di masa bangku perkuliahan ini.
7. Kepada Pimpinan, Staff, dan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV yang telah memberikan izin kepada penulis dalam memberikan informasi dan membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
8. Yang istimewa Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan yang penuh dengan ketulusan kepada penulis.
9. Kepada seluruh teman-teman angkatan 2018 dan sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan semangat serta support yang luar biasa kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya dapat membangun para pembaca, dan skripsi ini bisa bermanfaat bagi penyusun selanjutnya.

Medan, Maret 2024

Penulis,

Beby Prisilla

NPM. 1815310662

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| PENGESAHAN SKRIPSI | i |
| PERSETUJUAN UJIAN | ii |
| SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| | |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi dan Batasan Masalah..... | 11 |
| 1. Identifikasi Masalah | 11 |
| 2. Batasan Masalah..... | 11 |
| C. Rumusan Masalah | 12 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 12 |
| 1. Tujuan Penelitian..... | 12 |
| 2. Manfaat Penelitian..... | 13 |
| E. Keaslian Penelitian..... | 13 |
| | |
| BAB II : TINJAUAN PUSTAKA | 15 |
| A. Landasan Teori..... | 15 |
| 1. Kinerja Karyawan..... | 15 |
| a. Pengertian Kinerja..... | 15 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 17 |
| c. Penilaian Kinerja | 20 |
| d. Indikator Kinerja | 21 |
| 2. Motivasi..... | 23 |
| a. Pengertian Motivasi..... | 23 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 24 |
| c. Jenis-Jenis Motivasi | 25 |
| d. Metode Motivasi..... | 26 |
| e. Indikator Motivasi | 26 |
| 3. Lingkungan Kerja..... | 27 |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja..... | 27 |
| b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja | 29 |
| c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 30 |

| | |
|--|------------|
| d. Indikator Lingkungan Kerja | 32 |
| 4. Kemampuan Kerja..... | 34 |
| a. Pengertian Kemampuan Kerja..... | 34 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja | 34 |
| c. Indikator Kemampuan Kerja | 36 |
| B. Penelitian Terdahulu | 37 |
| C. Kerangka Konseptual | 41 |
| D. Hipotesis..... | 43 |
| BAB III : METODOLOGI PENELITIAN | 45 |
| A. Pendekatan Penelitian | 45 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 45 |
| 1. Lokasi Penelitian..... | 45 |
| 2. Waktu Penelitian | 45 |
| C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data | 46 |
| 1. Populasi..... | 46 |
| 2. Sampel..... | 46 |
| 3. Jenis Data | 47 |
| 4. Sumber Data..... | 47 |
| D. Definisi Operasional Variabel..... | 48 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 52 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 53 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 60 |
| A. Hasil Penelitian | 60 |
| 1. Deskripsi Objek Penelitian..... | 60 |
| 2. Deskripsi Responden..... | 80 |
| 3. Hasil Analisis Data..... | 82 |
| a. Hasil Uji Instrumen..... | 82 |
| b. Hasil Deskriptif Statistisk | 87 |
| c. Hasil Uji Asumsi Klasik | 88 |
| d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 93 |
| e. Hasil Uji Hipotesis | 95 |
| B. Pembahasan..... | 99 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN | 105 |
| A. Kesimpulan | 105 |
| B. Saran..... | 106 |
| DAFTAR PUSTAKA | 108 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|------------|---|
| Tabel 1.1 | Data Penilaian Kinerja Karyawan PTPN IV 4 |
| Tabel 1.2 | Kuesioner Pra Survei Kinerja 6 |
| Tabel 1.3 | Kuesioner Pra Survei Motivasi Kerja 7 |
| Tabel 1.4 | Kuesioner Pra Survei Lingkungan Kerja 8 |
| Tabel 1.5 | Kuesioner Pra Survei Kemampuan Kerja 10 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu 37 |
| Tabel 3.1 | Jadwal Penelitian..... 46 |
| Tabel 3.2 | Sampel Penelitian..... 47 |
| Tabel 3.3 | Definisi Operasional Variabel..... 48 |
| Tabel 3.4 | Penentuan Skor Jawaban Kuesioner 53 |
| Tabel 3.4 | Tabel Koefisien Determinasi 58 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Jenis Kelamin 80 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Usia 81 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Pendidikan..... 82 |
| Tabel 4.4 | Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja..... 83 |
| Tabel 4.5 | Hasil Validitas Variabel Lingkungan Kerja..... 83 |
| Tabel 4.6 | Hasil Validitas Variabel Kemampuan Kerja..... 84 |
| Tabel 4.7 | Hasil Validitas Variabel Kinerja 85 |
| Tabel 4.8 | Hasil Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja 86 |
| Tabel 4.9 | Hasil Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja 86 |
| Tabel 4.10 | Hasil Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja..... 86 |
| Tabel 4.11 | Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja 86 |
| Tabel 4.12 | Hasil Statistik Deskriptif..... 87 |
| Tabel 4.13 | <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i> 90 |
| Tabel 4.14 | Hasil Multikolinieritas 90 |
| Tabel 4.15 | Hasil Regresi Linear Berganda 93 |
| Tabel 4.16 | Hasil Uji Parsial (Uji-t)..... 95 |
| Tabel 4.17 | Hasil Uji Simultan (Uji-F) 97 |
| Tabel 4.18 | Hasil Uji Koefisien Determinasi 98 |
| Tabel 4.19 | Tipe Hubungan pada Koefisien Determinasi 98 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 42 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IV | 63 |
| Gambar 4.2 Histogram | 89 |
| Gambar 4.3 <i>Probability Plot</i> | 90 |
| Gambar 4.4 <i>Scatter Plot</i> | 92 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sedangkan menurut Kasmir (2016:182), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Kasmir (2016:182), berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Menurut Afandi (2018:23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Ketika karyawan mempunyai dorongan untuk berprestasi dia akan berusaha menggapainya karena ketika karyawan sudah mendapatkan prestasi maka karyawan tersebut akan mendapatkan pengakuan dari orang lain terhadap dirinya, maka dari itu karyawan akan selalu berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, Menurut Sedarmayanti (2017:21), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2016:183), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu,

pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa nyaman. Terciptanya lingkungan kerja perusahaan juga mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Maka dari itu perlu adanya perhatian khusus yang diberikan oleh perusahaan terhadap lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Robbins (2015:35) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk kesuatu kepastian individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya.

PT. Perkebunan Nusantara IV atau disingkat PTPN IV adalah sebuah anak perusahaan perseroan BUMN yang berkantor pusat di medan, Sumatera Utara. PTPN IV bergerak dibidang agrobisnis dan agroindustri, antara lain pembudidayaan tanaman, pengolahan dan penjualan produk kelapa sawit dan teh. PT. Perkebunan Nusantara IV yang dibentuk berdasarkan PP No. 9 tahun 1996 merupakan penggabungan (*marger*) dari 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara

(BUMN) di wilayah Sumatera Utara yaitu dari PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) yang mengusahakan kelapa sawit, teh dan karet, PT. Perkebunan Nusantara VII (persero) yang mengusahakan kelapa sawit dan teh, PT. Perkebunan Nusantara VIII (persero) yang mengusahakan teh.

Penilaian kinerja karyawan sangat berkaitan erat dengan kegiatan operasional perusahaan seperti halnya di PT Perkebunan Nusantara IV ketika kegiatan operasional perusahaan menurun maka kualitas dan kuantitas produk juga akan ikut turun secara drastis maka dari itu perlu adanya pedoman yang diharapkan guna untuk menunjukkan prestasi karyawan dengan tujuan untuk mengetahui nilai kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan. Berdasarkan data yang diperoleh penulis dari PT Perkebunan Nusantara IV Medan, penulis menemukan beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV yang diindikasikan masih belum optimal, hal tersebut dapat dilihat data penilaian kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Bagian Teknik dan Pengolahan Periode 2020 – 2022

| No | Kategori Peringkat | Tahun | | |
|---------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1 | Baik | 26 | 24 | 24 |
| 2 | Cukup Baik | 14 | 16 | 15 |
| 3 | Kurang | 2 | 4 | 5 |
| 4 | Tidak Baik | - | - | - |
| Jumlah | | 42 | 44 | 44 |

Sumber : PTPN IV (Persero) Medan, 2024

Berdasarkan pada Tabel 1.1 data kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan berdasarkan kategori terlihat bahwa adanya penurunan jumlah karyawan yang berprestasi dengan diikuti meningkatnya jumlah karyawan yang memiliki kinerja kurang baik. Sedangkan jumlah karyawan cukup baik mengalami

fluktuatif yaitu naik turun. Salah satu penyebab menurunnya kinerja PT Perkebunan Nusantara IV tersebut adalah kurang optimalnya kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan. Dampak yang dapat terjadi apabila kinerja karyawan menurun adalah menurunnya pula hasil kinerja perusahaan.

Meskipun penurunan yang terjadi pada karyawan yang berprestasi tidak terlalu signifikan namun penurunan tersebut telah mengindikasikan kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan PT Perkebunan Nusantara IV mengalami penurunan atau belum optimal. Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis dari pihak manajer, dapat dijelaskan bahwa menurunnya kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan pada PT Perkebunan Nusantara IV disebabkan oleh karyawan yang kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, terlihat dari ketidak ketepatan waktu dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Disamping itu, peneliti telah melakukan survei awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan. Survei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang terdapat pada variabel kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV. Berikut tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner:

Tabel 1.2 Kuesioner Pra Survei Kinerja

| No | Pernyataan | Jumlah | | Jumlah Karyawan | % | |
|----|--|--------|--------------|-----------------|--------|--------------|
| | | Setuju | Tidak Setuju | | Setuju | Tidak Setuju |
| 1 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart kerja perusahaan | 5 | 15 | 20 | 25 | 75 |
| 2 | Karyawan dapat mmenyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan tepat waktu | 7 | 13 | 20 | 35 | 65 |
| 3 | Karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan | 6 | 14 | 20 | 30 | 70 |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024).

Berdasarkan dari hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara IV masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 75% orang terhadap pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart kerja perusahaan pada kuesioner tabel pra-survey untuk variabel kinerja karyawan. Hal ini merupakan memang benar adanya bahwa permasalahan yang terdapat di variabel kinerja karyawan disebabkan oleh adanya beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang seharusnya dan hasil kerja karyawan yang berupa kualitas dan kuantitas yang memang tidak memenuhi standar atau prosedur yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Selain itu di dalam perusahaan juga ditemukan rendahnya motivasi kerja karyawan bagian teknik dan pengolahan pada PT Perkebunan Nusantara IV ketika melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh kurangnya dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan terkesan kurang bersemangat untuk melakukan pekerjaannya. Hasil observasi yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah juga didukung dengan hasil pra-survei penelitian

yang telah dilakukan kepada 20 orang karyawan bagian teknik dan pengolahan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan sebagai berikut:

Tabel 1.3 Kuesioner Pra Survei Motivasi Kerja

| No | Pernyataan | Jumlah | | Jumlah Karyawan | % | |
|----|---|--------|--------------|-----------------|--------|--------------|
| | | Setuju | Tidak Setuju | | Setuju | Tidak Setuju |
| 1 | Perusahaan selalu memberi kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kreatifitasnya dalam bekerja | 7 | 13 | 20 | 35 | 65 |
| 2 | Perusahaan selalu memberi kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan | 9 | 11 | 20 | 45 | 55 |
| 3 | Perusahaan memberikan bonus dan penghargaan atas hasil kerja karyawan yang memuaskan | 8 | 12 | 20 | 40 | 60 |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024).

Berdasarkan dari hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV masih rendah dalam memberikan kesempatan kepada karyawan dalam menunjukkan kreatifitasnya dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab tidak setuju sebesar 65% terhadap pernyataan perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kreatifitasnya dalam bekerja pada kuesioner tabel pra-survey untuk variabel motivasi kerja. Hal ini merupakan memang benar adanya bahwa permasalahan yang terdapat di variabel motivasi kerja disebabkan juga dengan adanya kurangnya dorongan motivasi yang diberikan oleh pimpinan sehingga dapat mengakibatkan semangat kerja karyawan menjadi turun.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan

penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan di tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Berdasarkan hasil pengamatan awal yang telah dilakukan penulis, dapat dijelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja bagian teknik dan pengolahan pada PT Perkebunan Nusantara IV dapat dikatakan masih belum kondusif, hal tersebut dapat terlihat dari fenomena yang ada, dimana tempat arsip yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah berkas / arsip yang akan dibutuhkan karyawan sehingga pekerjaan mereka menjadi lama karna mencari berkas yang dibutuhkan. Serta Sebagian ruangan yang dirasakan masih terlalu sempit untuk menata penyimpanan berkas-berkas secara baik dan teratur. Sehingga berkas-berkas yang tidak lagi cukup disusun dilemari arsip, hanya dapat disusun di atas meja yang membuat karyawan terganggu dalam melakukan pekerjaan karena sempitnya ruangan untuk melakukan pekerjaan. Selain itu masih ada karyawan yang suka merokok di dalam ruangan, sehingga kondisi ruangan menjadi tidak sehat dan mengganggu karyawan lain serta membuat karyawan tidak betah berada di dalam ruangan sehingga kinerja karyawan menjadi terganggu. Hasil observasi juga didukung dengan hasil pra-survei penelitian yang sebelumnya telah dilakukan peneliti kepada 20 karyawan:

Tabel 1.4 Kuesioner Pra Survei Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan | Jumlah | | Jumlah Karyawan | % | |
|----|--|--------|--------------|-----------------|--------|--------------|
| | | Setuju | Tidak Setuju | | Setuju | Tidak Setuju |
| 1 | Karyawan mendapatkan pencahayaan yang cukup baik dan memadai di lingkungannya | 9 | 11 | 20 | 45 | 55 |
| 2 | Karyawan memiliki lingkungan kerja yang kebersihannya selalu terjaga | 5 | 15 | 20 | 25 | 75 |
| 3 | Karyawan memiliki hubungan yang baik antar atasan dengan sesama rekan kerja yang lainnya | 6 | 14 | 20 | 30 | 70 |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024).

Berdasarkan dari hasil pra-survey di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV benar adanya dimana di lingkungan kerja secara fisik memiliki lingkungan kerja yang kebersihannya kurang terjaga sehingga dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan betah. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab tidak setuju sebesar 75% terhadap pernyataan karyawan memiliki lingkungan kerja yang kebersihannya selalu terjaga pada kuesioner tabel pra-survey untuk variabel lingkungan kerja. Hal ini merupakan memang benar adanya bahwa permasalahan yang terdapat di variabel lingkungan kerja disebabkan juga dengan adanya kurangnya perhatian khusus yang diberikan oleh pimpinan terhadap lingkungan kerja sehingga membuat lingkungan kerjanya terkesan jadi lebih berantakan.

Selain faktor motivasi dan lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, faktor lain yang di temukan juga dalam perusahaan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu belum optimalnya kemampuan kerja karyawan bagian teknik dan pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara IV, hal tersebut dapat terlihat dari beberapa karyawan yang masih kurang memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidang pekerjaannya, masih terdapat beberapa karyawan bagian teknik dan pengolahan pada PT. Perkebunan Nusantara IV yang kurang menguasai penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor dengan baik sehingga mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut kurang efektif dan efisien, yang akhirnya dapat mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuan yang baik.

Hasil observasi yang menyatakan bahwa kemampuan kerja karyawan masih belum optimal juga didukung dengan hasil pra-survei penelitian yang telah dilakukan

kepada 20 orang karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara

IV Medan sebagai berikut:

Tabel 1.5 Kuesioner Pra Survei Kemampuan Kerja

| No | Pernyataan | Jumlah | | Jumlah Karyawan | % | |
|----|--|--------|--------------|-----------------|--------|--------------|
| | | Setuju | Tidak Setuju | | Setuju | Tidak Setuju |
| 1 | Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu | 10 | 10 | 20 | 53 | 47 |
| 2 | Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan | 7 | 13 | 20 | 35 | 65 |
| 3 | Selama saya bekerja disini saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan. | 7 | 13 | 20 | 35 | 65 |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2024).

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa kemampuan kerja karyawan belum optimal. Hal tersebut terlihat dari persentase pada indikator pendidikan dan masa kerja karyawan yaitu pernyataan pada nomer 2 dan 3 yang menunjukkan 65% karyawan mengatakan bahwa pendidikan dan pengetahuan yang mereka miliki tidak sesuai dengan bidang pekerjaan mereka saat ini, sehingga banyak karyawan yang mengatakan bahwa hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan menjadi kurang efektif dan selalu melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan walaupun kesalahan yang dilakukan tidak terlalu sering dan tidak terlalu fatal, namun jika hal tersebut tidak mendapat perhatian baik dari karyawan maupun pimpinan, tidak mengubah kemungkinan hal tersebut dapat mengganggu kinerja perusahaan

Berdasarkan dari fenomena yang telah penulis observasi, terlihat jelas bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja karyawan saling berhubungan erat terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV.”**

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

- a. Kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan pada PT Perkebunan Nusantara IV yang diindikasikan masih belum optimal.
- b. Rendahnya motivasi kerja karyawan bagian teknik dan pengolahan pada PT Perkebunan Nusantara IV ketika melakukan pekerjaan
- c. Kondisi lingkungan kerja bagian teknik dan pengolahan pada PT Perkebunan Nusantara IV dapat dikatakan masih belum kondusif.
- d. Masih ada beberapa karyawan bagian teknik dan pengolahan pada PT Perkebunan Nusantara IV yang kurang memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidang pekerjaannya.

2. Batasan Masalah

Mengingat serta menyadari adanya keterbatasan waktu dan juga pengetahuan yang dimiliki peneliti maka peneliti hanya membatasi masalah dalam melakukan penelitian ini peneliti hanya lebih memfokuskan pada:

- a. Variabel penelitian :

Variabel independen: motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2). Dan kemampuan kerja (X_3) Sedangkan variabel dependen: kinerja (Y).

- b. Objek Penelitian :

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian teknik dan pengolahan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

C. Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan masalah yang terjadi sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV?
3. Apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan diantaranya sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat dari penelitian tersebut, yaitu sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambahnya wawasan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen serta teori yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak lain yang membutuhkan sehingga dapat dijadikan sebagai masukan serta referensi bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Pratiwi et al pada Tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan”. Adapun

perbedaan yang terdapat dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini, yaitu :

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian sebelumnya dilakukan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian sebelumnya merupakan Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan, sedangkan objek penelitian yang dilakukan saat ini adalah karyawan yang ada di bagian Teknik dan Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara IV.

3. Populasi Penelitian

Populasi yang menjadi objek penelitian sebelumnya merupakan pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan sebanyak 54 pegawai, sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian saat ini merupakan karyawan yang ada di bagian Teknik dan Pengolahan yang berjumlah 44 orang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mohammad Mahsun (2016:25), menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Edison et al (2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Robbins (2015:260), mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sedangkan definisi kinerja menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fahmi (2017:188), menjelaskan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Affandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang sangat penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja

merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189-193), yaitu :

1) Kemampuan dan Keahlian

Adanya kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Penting bagi seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan karyawan untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Adanya dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan tersebut akan cepat terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja Disekitar

Suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya

sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:184), penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

Untuk menilai kinerja seorang karyawan, perlu adanya sistem yang telah ditetapkan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan. Namun setiap perusahaan pastinya memiliki tingkat pengukuran yang berbeda. Untuk menciptakan suatu sistem penilaian maka dibutuhkan proses yang tersistem dengan baik, proses tersebut telah dikemukakan oleh Kasmir (2016:186), meliputi :

1) Menyusun Rencana Kerja

Perencanaan kerja biasanya terkait dengan sasaran tahunan perusahaan dengan membandingkan rencana yang ada. Rencana kerja disusun bertujuan agar karyawan menjadi tahu dan mau untuk mewujudkannya.

2) Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pengerjaan dari rencana yang telah tersusun dengan sebaik-baiknya. Rencana yang telah dibuat harus

segera dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang telah disepakati bersama.

3) Pembinaan

Pembinaan dilaksanakan apabila karyawan belum mampu merealisasikan rencana yang telah ditentukan. Seorang manajer yang baik harus terus membimbing karyawannya agar kerja kerasnya tetap pada jalur yang benar.

4) Pengawasan

Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana realisasi sasaran, perilaku kerja bawahan, menarik kesimpulan, memberi umpan balik, menentukan tindak lanjut dan menentukan berjalannya suatu rencana secara benar.

5) Mengendalikan

Saat terjadi penyimpangan, tugas seorang manajer ialah mengendalikan situasi dengan tepat. Manajer harus bisa mengendalikan keadaan yang salah kembali pada jalur yang tepat

d. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208-210), ada lima indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1) Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula

sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Winardi mengemukakan (2016:6), bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Menurut Sutrisno (2016:110), menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Definisi motivasi juga disampaikan oleh Hasibuan (2016:142), mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Afandi (2018:23), mengemukakan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh

sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:142) beberapa faktor dari motivasi antara lain:

1) Tanggung Jawab

Melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk ikut bertanggung jawab.

2) Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan yang dijalankan karyawan merupakan sumber utama dari motivasi kerja karyawan.

3) Penghargaan

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja.

4) Pengembangan dan Kemajuan

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Dibutuhkan suatu semangat kerja untuk melakukan tugas yang merupakan kemauan dan kesenangan terhadap pekerjaan. Dengan memahami perilaku manusia, maka akan lebih mudah untuk memotivasinya. Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2016:150), yaitu :

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja. Dapat dikatakan jika manajer harus mengetahui bagaimana dan kapan motivasi tersebut diterapkan agar dapat secara efektif mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

d. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:149) ada dua metode motivasi, yaitu :

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

Memberikan motivasi pada karyawan bukan suatu hal yang mudah, maka dari itu penting bagi manajer selaku pimpinan untuk mengetahui latar belakang, kebutuhan dan keinginan karyawan sebagai bawahannya sehingga manajer dapat mengambil keputusan dan kebijakan yang tepat serta dapat menentukan metode motivasi yang tepat

e. Indikator Motivasi

Hasibuan (2016:154-155) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada pegawai. Berikut ini adalah penjelasannya :

1) **Kebutuhan Fisik**

Merupakan kebutuhan fisik yang ada didalam diri seperti kebutuhan pegawai akan gaji, seragam, dan lain sebagainya.

2) **Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan**

Merupakan kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.

3) **Kebutuhan Sosial**

Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan pegawai dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.

4) **Kebutuhan Penghargaan**

Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi dari pegawai.

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan

kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Mardiana (2016:65), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Nitisemito (2016:183), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain.

Definisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:21), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Afandi (2018:65), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dalam dua kategori:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1) Penerangan/Pencahayaan di Tempat Kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat

dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:27), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non-fisik adalah :

- 1) Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- 2) Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:30), indikator lingkungan kerja:

1) Indikator lingkungan kerja fisik antara lain :

a) Penerangan Cahaya

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b) Suhu Udara

Suasana lingkungan kerja yang memiliki suhu yang optimal untuk bekerja.

c) Kebersihan

Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

d) Penggunaan Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka.

e) Keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

2) Indikator lingkungan kerja non-fisik antara lain :

a) Hubungan kerja antar bawahan dan atasan

Suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

b) Hubungan kerja sesama rekan kerja

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas (*team work*) berjalan dengan lancar.

4. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Karyawan yang memiliki kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Robbins (2015:35) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk kesuatu kepastian individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Wijono (2015:85) Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sinungan (2015:67), istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan potensi yang dimiliki oleh setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2015:35), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan yaitu:

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental. Robbins mencatat 7 dimensi yang dapat membentuk kemampuan intelektual yaitu:

- a) Kecerdasan numerik yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b) Pemahaman verbal yaitu kemampuan untuk memahami apa yang dibaca dan didengar.
- c) Kecepatan perseptual yaitu kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat
- d) Penalaran induktif yaitu kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam satu masalah dan pemecahannya.
- e) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument
- f) Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah.
- g) Ingatan yaitu berupa kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut kekuatan fisik, daya stamina, kecekatan, ketangkasan dan keterampilan.

- a) Kekuatan dinamis yaitu kemampuan untuk menggunakan kekuatan otot secara berulang-ulang selama beberapa saat
- b) Kekuatan tubuh yaitu kemampuan menggunakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh terutama menggunakan perut.
- c) Kekuatan Statik yaitu Kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek luar.
- d) Kekuatan yaitu kemampuan menghabiskan energi yang maksimal untuk melakukan kegiatan yang menguras tenaga.
- e) Keluwesan extent yaitu kemampuan menggerakkan otot tubuh terutama punggung.
- f) Keluwesan dinamis yaitu kemampuan melakukan gerakan dengan cepat.
- g) Koordinasi tubuh yaitu kemampuan mengkoordinasikan gerakan secara bersamaan dari beberapa bagian tubuh.
- h) Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat kekuatan-kekuatan yang mengganggu.
- i) Stamina yaitu kemampuan menggunakan tenaga secara maksimal untuk mengerjakan sesuatu.

c. Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini (Robins, 2015:38):

1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam hasil penelitian terdahulu yang relevan akan dibahas mengenai penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu sebagai acuan dalam menentukan tindakan lanjut sebagai pertimbangan penelitian. Berikut beberapa penelitian yang relevan dalam penelitian ini:

Tabel 1.4 Daftar Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti Tahun | Judul Penelitian | Variabel Bebas | Variabel Terikat | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|----|----------------------|--|---|------------------|-------------------------|--|
| 1 | Pratiwi et al (2023) | Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan | $X_1 =$ Kemampuan $X_2 =$ Motivasi $X_3 =$ Lingkungan Kerja | Kinerja | Regresi Linear Berganda | Hasil kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PSDA di Kab. Pinrang |

| No | Peneliti Tahun | Judul Penelitian | Variabel Bebas | Variabel Terikat | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------|---|--|----------------------|----------------------------|---|
| 2 | Suryadi dan Yusuf (2022) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta | Lingkungan Kerja | Kinerja | Regresi Linear Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 3 | Siregar (2022) | Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Danau Toba Internasional Medan | $X_1 =$ Motivasi $X_2 =$ Kemampuan Kerja $X_3 =$ Lingkungan Kerja | Kinerja | Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian diperoleh variabel motivasi dan kemampuan kerja serta lingkungan kerja baik secara parsial dan juga secara simultan yang berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan |
| 4 | Yanti (2022) | Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik | $X_1 =$ Kepemimpinan $X_2 =$ Karakteristik Pekerjaan $X_3 =$ Kemampuan Kerja | Kinerja | Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2) dan Kemampuan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) PT Petrokimia Gresik |
| 5 | Putra dan Mujiati (2022) | <i>The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance</i> | $X_1 =$ Compensation $X_2 =$ Work Environment $X_3 =$ Work Motivation | Employee Performance | multiple linear regression | <i>Results show compensation, work environment, and work motivation partially have a positive and significant effect on the employee performance</i> |
| 6 | Fitrah (2021) | Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Equiport Inti Indonesia | $X_1 =$ Kemampuan Kerja $X_2 =$ Motivasi Kerja | Kinerja | Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Equiport Inti Indonesia |

| No | Peneliti Tahun | Judul Penelitian | Variabel Bebas | Variabel Terikat | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------|--|--|----------------------|-----------------------------------|---|
| 7 | Kurniawanto et al (2022) | <i>Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation</i> | X ₁ = Work Environment X ₂ = Motivation | Employee Performance | path analysis | The work environment has a significant effect on performance, motivation has a significant effect on performance |
| 8 | Elisabeth (2022) | <i>The Influence of Motivation, Ability, Work Environment and Digital on Employee Performance</i> | X ₁ = Motivation X ₂ = Ability X ₃ = Work Environment X ₄ = Digital | Employee Performance | multiple regression analysis test | The results of the study partially show that motivation, ability, work environment and digital have a positive and significant effect on the performance of employees of BTN Bank Makassar Syariah Branch Office |
| 9 | Pattarani, et al (2021) | <i>The Effect of Work Ability and Work Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus at Regional Inspectorates Sidrap District</i> | X ₁ = Kemampuan Kerja X ₂ = Motivasi Kerja | Kinerja | Regresi Linear Berganda | This proves that together or simultaneously there is a significant effect of ability and work motivation |
| 10 | Awidiya dan Netra (2021) | <i>The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in the Housing and Land Areas of Denpasar City</i> | X ₁ = Work Motivation X ₂ = Compensation X ₃ = Work Environment | Employee Performance | Multiple Regression Analysis | The results obtained that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance |

| No | Peneliti Tahun | Judul Penelitian | Variabel Bebas | Variabel Terikat | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------------|---|---|----------------------|--------------------------|--|
| 11 | Wulandari dan Bagia (2020) | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas | Motivasi | Kinerja | Regresi Linear Sederhana | Hasil penelitian ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III |
| 12 | Pangastuti et al (2020) | <i>The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance</i> | $X_1 = \text{Motivation}$ $X_2 = \text{Compensation}$ | Employee Performance | Multiple regression | Work motivation and compensation has a positive and significant effect on employee performance |
| 13 | Tangkawarouw (2019) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah | $X_1 = \text{Lingkungan Kerja}$ $X_2 = \text{Kemampuan Kerja}$ | Kinerja | Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah |
| 14 | Faizah dan Aji (2019) | Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bmt Di Wilayah Sepanjang Sidoarjo) | $X_1 = \text{Kemampuan Kerja}$ $X_2 = \text{Motivasi Kerja}$ | Kinerja | Regresi Linear Berganda | Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BMT di wilayah Sepanjang, Kabupaten Sidoarjo. |
| 15 | Heruwanto et al (2018) | Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor | $X_1 = \text{Motivasi}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$ | Kinerja | Regresi Linear Berganda | Hasil pengujian s terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Putra Taro Paloma |
| 16 | Al-Omari and Okasheh (2017) | <i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i> | Lingkungan kerja | Kinerja | Reduction | <i>Findings revealed that the major work environment conditions have negative impact on job performance and should gain more attention.</i> |

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2024)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau antara variabel yang satu dengan variabel yang lain (Notoatmodjo, 2018:83):

1. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2016:142), mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal itu berarti bahwa dalam pemberian motivasi kerja dapat diartikan dengan semakin banyak pemberian motivasi yang diberikan kepada seorang karyawan maka hasil kerja yang akan dicapai dapat semakin maksimal, sehingga dapat sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

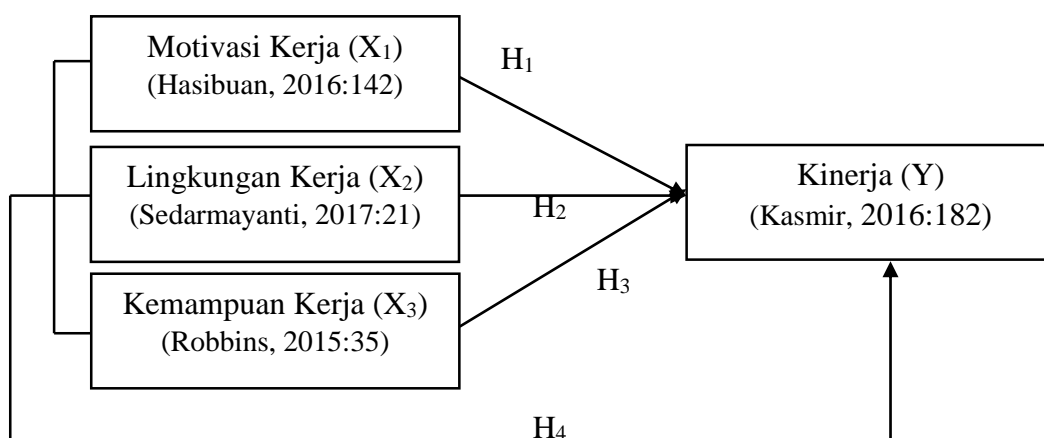
Sedarmayanti (2017:21), mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal itu berarti didalam lingkungan kerja perlu adanya kenyamanan baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa betah karena lingkungan kerja merupakan prioritas yang utama bagi para karyawan dalam tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

3. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2015:35) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk kesuatu kepastian individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal itu berarti bahwa kemampuan kerja karyawan merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktifitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

4. Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:182), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016:182) didalam kinerja terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja. Kerangka konseptual dalam suatu penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan dibawah ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV.
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV.

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Pernyataan hipotesis dibangun dari teori untuk memprediksi hubungan antara konsep (variabel) dalam penelitian (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016:22). Berdasarkan kaitan antara masalah yang dirumuskan maka dapat disusun suatu hipotesis awal dari penelitian ini, yaitu:

- H₁ : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV.
- H₂ : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV.

- H₃ : Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV
- H₄ : Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, adapun metode penelitian yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif.

Definisi metode kuantitatif menurut Sugiyono (2016:8) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2016:55) jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV yang beralamat di Jl. Letjen Suprpto No. 2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2023 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Mar s/d Jul 2023 | | | | Agust s/d Des 2023 | | | | Jan 2024 | | | | Feb 2024 | | | | Mar 2024 | | | |
|----|------------------------|------------------------|---|---|---|--------------------------|---|---|---|-------------|---|---|---|-------------|---|---|---|-------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pra Riset | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Proposal | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Bimbingan Proposal | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Seminar Proposal | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengumpulan Data | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Pengolahan Data | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Penyusunan Skripsi | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 9 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 10 | Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | |
| 11 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | |

Sumber: Penulis (2024)

C. Populasi, Sampel, Jenis, dan Sumber Data Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan tetap yang ada di bagian Teknik dan Pengolahan PT Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah sebanyak 44 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam

melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak jumlah populasi yaitu 44 karyawan tetap yang ada di bagian Teknik dan Pengolahan PT Perkebunan Nusantara IV, dengan jumlah sampel berdasarkan sub bagian yang terdapat pada bagian Teknik dan Pengolahan PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut:

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

| No | Keterangan | Jumlah Karyawan |
|---------------|------------------------------------|-----------------|
| 1 | Sub Bagian Pengolahan Komoditi | 13 |
| 2 | Sub Bagian Sipil dan Traksi | 10 |
| 3 | Sub Bagian SPM & Sertifikasi | 12 |
| 4 | Sub Bagian Administrasi Pengolahan | 9 |
| Jumlah | | 44 |

Sumber: Bagian Teknik & Pengolahan PTPN IV Medan, 2024

3. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Siyoto dan Sodik, 2015:68). Dalam hal ini, yang menjadi data kuantitatif yaitu jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner

4. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah:

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:308). Data primer

diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada karyawan yang ada di bagian Teknik dan Pengolahan PT Perkebunan Nusantara IV.

- b. Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016:308). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari literatur, jurnal, majalah, koran, dll.

D. Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2016:68), menjelaskan bahwa definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Deskripsi | Skala |
|----|----------------------|--|---|--|--------|
| 1. | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir, (2016:182). | 1. Kualitas (mutu). 2. Kuantitas (jumlah). 3. Waktu (jangka waktu). 4. Penekanan biaya. 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan. Kasmir, (2016:208-210). | 1. Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana hasil dari suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. 2. Mengukur kinerja dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. 3. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. 4. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan. | Likert |

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Deskripsi | Skala |
|----|--------------------------|--|--|---|--------|
| | | | | <p>5. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya</p> <p>6. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.</p> | |
| 2. | Motivasi Kerja (X_1) | <p>Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.</p> <p>Hasibuan, (2016:142).</p> | <p>1. Kebutuhan fisik. 2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan. 3. Kebutuhan sosial. 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri.</p> <p>Hasibuan, (2016:154-155).</p> | <p>1. Kebutuhan fisik yang ada didalam diri seperti kebutuhan pegawai akan gaji, seragam dan sebagainya. 2. Kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.</p> | Likert |

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Deskripsi | Skala |
|----|----------------------------|---|--|--|--------|
| | | | | 3. Kebutuhan sosial seperti hubungan pegawai dengan atasan hubungan pegawai dengan rekan kerja. 4. Kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, serta penghargaan prestasi dari pegawai. 5. Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja. | |
| 3. | Lingkungan Kerja (X_2) | Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti, (2017:21). | 1. Penerangan cahaya. 2. Suhu udara. 3. Kebersihan. 4. Penggunaan warna. 5. Keamanan. 6. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan. 7. Hubungan kerja sesama rekan kerja. Sedarmayanti, (2017:30). | 1. Penerangan dan pencahayaan sangat berguna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. 2. Suasana lingkungan kerja yang memiliki suhu optimal untuk bekerja. 3. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya. | Likert |

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Deskripsi | Skala |
|----|----------|----------------------|-----------|---|-------|
| | | | | <p>4. Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka.</p> <p>5. Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.</p> <p>6. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.</p> <p>7. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas (<i>team work</i>) berjalan dengan lancar.</p> | |

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Deskripsi | Skala |
|----|---------------------------|---|---|---|--------|
| 4 | Kemampuan Kerja (X_3) | Kemampuan (<i>ability</i>) kerja merujuk kesuatu kepastian individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2015:35) | 1. Kesanggupan Kerja 2. Pendidikan 3. Masa Kerja Robbins (2015:38) | 1. suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya 2. kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan. 3. Waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi | Likert |

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses yang penting dalam mendapatkan data-data pada penelitian. Ada beberapa teknik dalam pengumpulan data, antara lain :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:194) Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti. Proses wawancara ini diawali dengan perkenalan dan selanjutnya dengan tanya jawab mengenai hal yang peneliti teliti.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2016:203), observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat langsung ke lapangan yang digunakan untuk mengetahui fenomena apa yang terjadi pada perusahaan.

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Sugiyono (2016:168), juga menjelaskan bahwa teknik pengolahan data hasil kuisioner menggunakan skala *likert* dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala *likert*, seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4 Penentuan Skor Jawaban Kuesioner

| No. | Alternatif Jawaban | Bobot Nilai |
|-----|---------------------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono (2016:168).

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak dipakai dalam penelitian.

a. Uji Validitas (Uji Kelayakan)

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu hal, mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2016:177), uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau lebih besar ($>$) dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid tetapi jika nilai korelasinya lebih kecil ($<$) dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (Uji Keandalan)

Sugiyono (2016:177), uji reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, bila jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* $>$ dari 0.60.

2. Uji Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017:147) mendefinisikan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bertujuan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Model statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Nilai maksimum yaitu nilai tertinggi dari setiap variabel penelitian.
- b. Nilai minimum yaitu nilai terendah dari setiap variabel penelitian.
- c. Nilai rata-rata (mean) yaitu nilai rata-rata setiap variabel penelitian.
- d. Standar deviasi yaitu nilai statistik yang digunakan untuk menentukan sebaran data dalam sampel. Semakin kecil sebarannya ini berarti variasi nilai data mendekati sama. Semakin besar sebarannya ini berarti data semakin bervariasi.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya dan menghindari terjadinya estimasi bias. Pengujian asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:111), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian

normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Menurut Ghazali (2018:105), tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:135), mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Dasar analisisnya menurut Ghazali (2018:138), adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:95), analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (*dependent*). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

X_3 = Variabel Bebas Kemampuan Kerja

ϵ = *Error Term* (Kesalahan Penduga)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98), uji parsial T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun langkah dalam melakukan uji T adalah dengan :

- 1) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada sig $T > \alpha 5\%$ (0,05), hal ini artinya bahwa semua variabel *independent* secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel *dependent*.
- 2) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada sig $T < \alpha 5\%$ (0,05), hal ini artinya bahwa semua variabel *independent* secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel *dependent*

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98), uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel bebas (*independent*) berupa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap variabel (*dependent*) berupa kinerja karyawan. Adapun cara melakukan uji F sebagai berikut dengan :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada sig $F > \alpha 5\%$ (0,05), hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada sig $F < \alpha 5\%$ (0,05), hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2016:284), koefisien determinasi, yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Berikut cara untuk menginterpretasikan nilai dari koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5 Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

| No. | Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|-----|--------------------|------------------|
| 1. | 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 2. | 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 3. | 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 4. | 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 5. | 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2016:284).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Gambaran Umum PT Perkebunan Nusantara IV

PT. Perkebunan Nusantara IV Persero merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak pada bidang perkebunan dan berkedudukan di Medan, Provinsi Sumatera Utara. Pada umumnya perusahaan-perusahaan perkebunan di Sumatera Utara mempunyai sejarah panjang sejak zaman Belanda. Pada awalnya perkebunan ini merupakan milik Maskapai Belanda yang di nasionalisasi pada tahun 1959, dan selanjutnya berdasarkan kebijakan pemerintah telah mengalami beberapa kali perubahan organisasi sebelum akhirnya menjadi PT Perkebunan Nusantara IV Persero. PTPN IV dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No 09 tahun 1996 tentang penggabungan kebun-kebun yang berada di wilayah Sumatera Utara dan Akte Notaris Harun Kamil, SH No.37 tanggal 11 Maret 1996.

Mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No.C2-8332. HT.01.01 tanggal 8 Agustus 1996, dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.81 tanggal 8 Oktober 1996 dan Perubahan Anggaran Dasar berdasarkan Akte No. 18 dari Notaris Sri Rahayu H. Prasetio, SH tanggal 26 September 2002 yang disetujui oleh Menteri Kehakiman dan Hak Azasi Manusia RI dengan Surat Keputusan No. C-20652.HT.01.04 tanggal 23 oktober 2002. Yang diubah terakhir kali

berdasarkan Akte Notaris Sri Ismiyati, SH Nomor 11 tanggal 4 Agustus 2008, diumumkan dalam tambahan Berita Negara RI tanggal 07 Oktober 2008 No.90.

b. Visi dan Misi PT Perkebunan Nusantara IV

PT. Perkebunan Nusantara IV memiliki Visi yaitu “*Membangun PTP Nusantara IV (Persero) menjadi perusahaan agri bisnis perkebunan yang tangguh dan mampu bersaing, baik di sektor hulu dan hilir di tingkat nasional dan regional*”. Sedangkan Misi dari PTP Nusantara IV adalah sebagai berikut:

- 1) Menjalankan usaha agri bisnis perkebunan di bidang perkebunan kelapa sawit, kakao, dan teh, serta menghasilkan produk minyak sawit, inti sawit, biji kakao kering, teh jadi, serta produk turunannya yang berkualitas untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan.
- 2) Meningkatkan daya saing produk secara terus menerus yang didukung oleh sistem, cara kerja, dan lingkungan kerja yang mendorong munculnya kreatifitas dan inovasi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
- 3) Menghasilkan laba yang berkesinambungan untuk menjamin pertumbuhan, perkembangan dan kesehatan perusahaan serta memberikan manfaat dan nilai tambah yang optimal bagi pemegang saham, karyawan dan *stakeholder* lainnya.
- 4) Mengelola usaha untuk meningkatkan nilai perusahaan secara profesional dengan berpegang teguh pada nilai-nilai etika bisnis

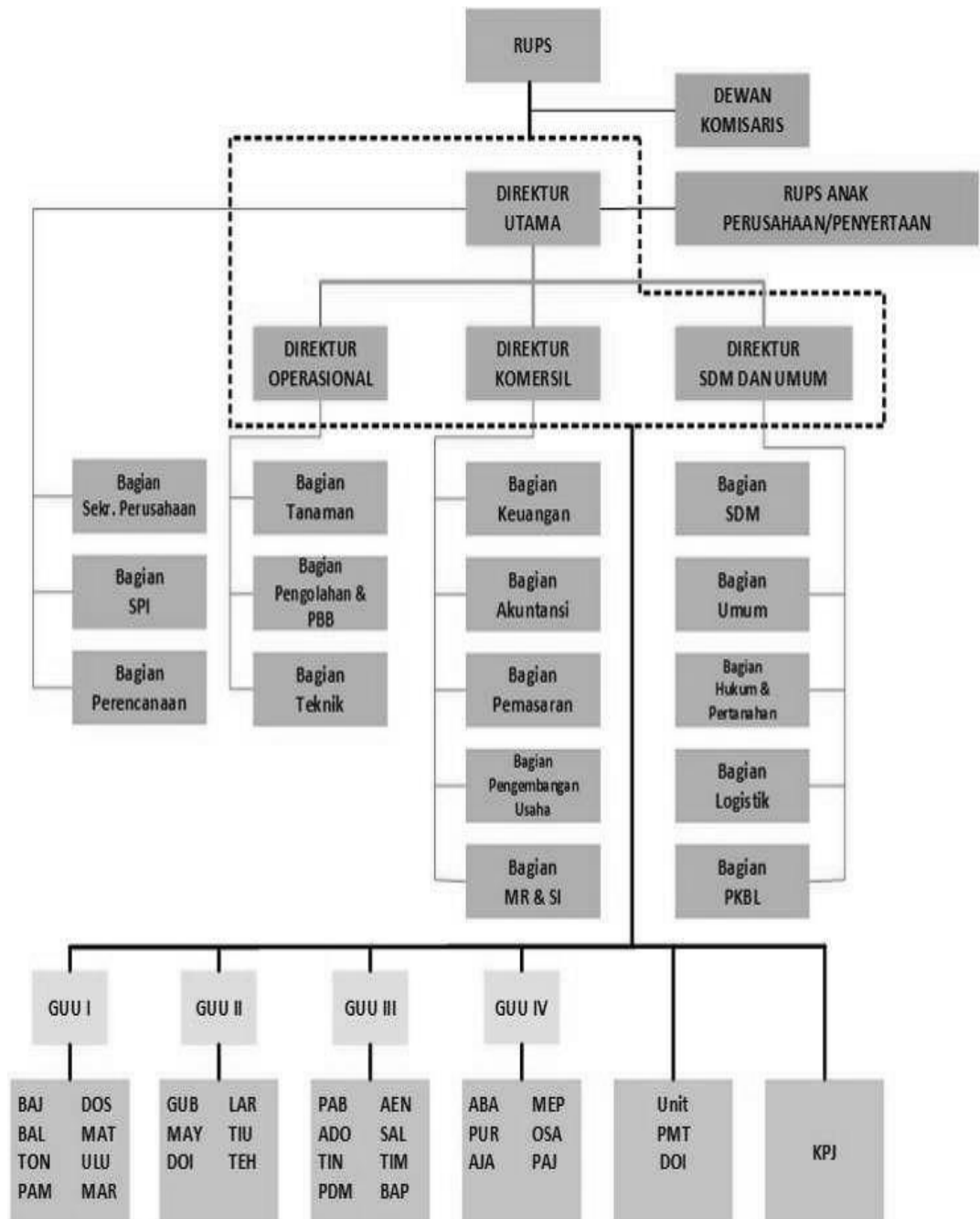
dan senantiasa berpedoman pada tata kelola perusahaan secara sehat.

- 5) Memberikan perhatian dan peran yang sungguh-sungguh dalam membangun kemitraan dan mengembangkan masyarakat lingkungan (*community development*), koperasi, usaha kecil dan menengah, serta kelestarian lingkungan hidup.

c. Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IV

Struktur organisasi adalah suatu kerangka atau bagan yang menggambarkan jaringan hubungan kerja yang bersifat formal, yang menunjukkan kedudukan dan jabatan secara hirarki. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas garis wewenang dan tanggung jawab setiap fungsi dalam suatu organisasi, yang sifatnya relatif permanen tanpa menutup kemungkinan adanya reorganisasi, baik yang bersifat pemekaran maupun penyerdehanaan organisasi sesuai dengan tuntutan dari perkembangan organisasi tersebut.

Berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 04.13/Kpts/43/VIII/2003 tanggal 27 Agustus 2003 susunan organisasi perusahaan adalah sebagai berikut : Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV adalah struktur organisasi lini (garis), dimana setiap bagian dalam organisasi bertanggungjawab pada satu bagian saja. Sebagaimana telah disusun bahwa dalam struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV pimpinan tertinggi ditangani oleh Direksi dibawah pengawasan Komisaris. Berikut bentuk struktur organisasi perusahaan yang dapat terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IV
 Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Medan, 2022

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sesuai dengan SK Direksi No. 04.13/Kpts/43/VIII/2003 tentang organisasi dan tata kerja mempunyai beberapa bidang yaitu terdiri dari :

1) Kepala Bagian Sekretaris

Tugas Pokok :

Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Direksi (Direktur Utama) dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen di bidang sekretariat, aspek legal dan kepatuhan, aspek manajemen hubungan investor, aspek penempatan kerja perusahaan, hubungan masyarakat, dan protokoler.

Uraian Tugas :

- a) Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang sekretaris perusahaan.
- b) Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian Sekretaris Perusahaan.
- c) Mengelola penyelenggaraan rapat-rapat Direksi dan Kesekretariatan, yang berkaitan dengan kegiatan Direksi.
- d) Mengurus/menyelenggarakan administrasi (surat/ menyurat) perusahaan.
- e) Menjalankan aspek legal perusahaan (aspek hukum yang berkaitan dengan pihak luar/partner dalam rangka pengembangan dan kerjasama strategik perusahaan) dan kepatuhan, serta tata kelola perusahaan yang baik.

Tanggungjawab :

- a) Kepala Bagian Sekretaris Perusahaan Bertanggungjawab kepada Direktur Utama.
- b) Kepala Bagian Sekretaris Perusahaan bertanggungjawab atas

efektifitas dan efisiensi tugas bagiannya.

- c) Kepala Bagian Sekretaris Perusahaan bertanggungjawab terhadap penggunaan sumber daya di bagiannya.

2) Kepala Bagian Satuan Pengawasan Intern

Tugas Pokok :

Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Direktur Utama dalam melaksanakan fungsi-fungsi pengawasan perusahaan di bidang penggunaan sumber daya operasional serta sistem dan prosedur untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Uraian Tugas :

- a) Menyusun dan mengevaluasi kebijakan dalam rangka pengawasan internal perusahaan
- b) Menyusun Program Kegiatan dan Kebutuhan Anggaran di Bagian Satuan Pengawas Intern.
- c) Menyusun program kerja pemeriksaan tahunan, program pemeriksaan, evaluasi hasil pemeriksaan, laporan triwulan dan laporan tahunan.
- d) Melaksanakan pemeriksaan intern meliputi keuangan, operasional dan sisdur dalam pelaksanaan kegiatan di perusahaan.
- e) Memonitor dan mengevaluasi tindak lanjut hasil audit.
- f) Menjadi partner bagi pihak audit eksternal.

Tanggungjawab :

- a) Kepala Bagian SPI dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama.

- b) Kepala Bagian SPI bertanggung jawab atas efektivitas dan efisiensi tugas bagiannya.
 - c) Kepala Bagian SPI bertanggungjawab terhadap penggunaan sumber daya di Bagiannya.
- 3) Kepala Bagian Tanaman

Tugas Pokok :

Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Direksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen di bidang produksi tanaman.

Uraian Tugas :

- a) Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang produksi tanaman.
- b) Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian Tanaman.
- c) Menyusun dan mengevaluasi norma-norma dalam bidang produksi tanaman.
- d) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan/hasil-hasil kerja bidang produksi tanaman.
- e) Melaksanakan pengukuran dan pemetaan areal kebun.
- f) Mengembangkan teknik/manajemen tanaman secara inovatif guna meningkatkan produktifitas, efisiensi dan kualitas.
- g) Melakukan evaluasi terhadap permintaan pembelian di Grup Unit Usaha (GUU).
- h) Menyusun program pengembangan/pembinaan dan melaksanakan penilaian karyawan di Bagian Tanaman.

Tanggungjawab :

- a) Kepala Bagian Tanaman bertanggung jawab langsung kepada Direktur Produksi.
 - b) Kepala Bagian Tanaman bertanggungjawab atas efektivitas dan efisiensi tugas bagiannya.
 - c) Kepala Bagian Tanaman bertanggungjawab terhadap penggunaan sumber daya di dalam bagiannya.
- 4) Kepala Bagian Teknik

Tugas Pokok:

Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Direksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen di bidang teknik.

Uraian Tugas:

- a) Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang teknik.
- b) Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian Teknik.
- c) Menyusun dan mengevaluasi norma-norma dalam bidang teknik.
- d) Memonitor dan mengevaluasi kinerja bidang teknik.
- e) Memonitor dan mengevaluasi kinerja bidang instalasi, traksi, sipil dan listrik.
- f) Melakukan evaluasi terhadap permintaan pembelian dari Grup Unit Usaha (GUU).
- g) Mengembangkan teknik/manajemen bidang keteknikan secara inovatif guna meningkatkan produktifitas, efisiensi dan kualitas.

Tanggungjawab :

- a) Kepala Bagian Teknik bertanggung jawab langsung kepada Direktur Produksi.
 - b) Kepala Bagian Teknik bertanggung jawab atas efektivitas dan efisiensi tugas bagiannya.
 - c) Kepala Bagian Teknik bertanggung jawab terhadap penggunaan sumber daya di dalam bagiannya.
- 5) Kepala Bagian Pengolahan

Tugas Pokok:

Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Direksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen di bidang pengolahan.

Uraian Tugas :

- a) Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang pengolahan.
- b) Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian pengolahan.
- c) Menyusun dan mengevaluasi norma-norma dalam bidang pengolahan.
- d) Memonitor dan mengevaluasi kinerja bidang pengolahan.
- e) Melakukan evaluasi terhadap permintaan pembelian dari Grup Unit Usaha (GUU).
- f) Mengembangkan teknik / manajemen bidang pengolahan secara inovatif guna meningkatkan produktifitas, efisiensi dan kualitas.
- g) Menyusun program pengembangan / pembinaan dan melakukan penilaian karyawan di Bagian Pengolahan.

Tanggungjawab :

- a) Kepala Bagian Pengolahan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Produksi.
 - b) Kepala Bagian Pengolahan bertanggung jawab atas efektivitas dan efisiensi tugas bagiannya.
 - c) Kepala Bagian Pengolahan bertanggung jawab terhadap penggunaan sumber daya di dalam bagiannya.
- 6) Kepala Bagian Perencanaan, Pengkajian, dan Pengembangan

Tugas Pokok:

Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Direksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen di bidang perencanaan, pengkajian, pengembangan perusahaan, dan *risk management*.

Uraian Tugas :

- a) Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang perencanaan, pengkajian dan pengembangan.
- b) Menyusun Rencana Strategik dan Rencana Jangka Panjang (RPJ) perusahaan.
- c) Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian perencanaan, pengkajian dan pengembangan.
- d) Melaksanakan analisis bisnis dalam rangka penyusunan perencanaan perusahaan yang sesuai dengan kondisi dan situasi serta merumuskan kebijakan dalam rangka antisipasi terhadap resiko perusahaan (*risk management*).
- e) Meneliti, mengkaji, mengembangkan dan merumuskan teknologi,

bahan dan sistem kerja yang akan dipergunakan di perusahaan.

- f) Meneliti, mengkaji dan mengembangkan alternatif solusi terhadap persoalan-persoalan perusahaan.
- g) Merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi pengembangan dan pengelolaan data secara elektronik dan sistem informasi manajemen di perusahaan serta pengembangan teknologi informasi.
- h) Memonitor dan mengevaluasi semua teknologi yang sedang dalam taraf uji coba atau masih dalam taraf pilot project.
- i) Memonitor dan mengevaluasi semua proyek-proyek kerjasama dengan pihak lain yang disetujui Direksi mulai MOU, surat perjanjian dan pelaksanaannya.
- j) Menyusun program pengembangan/pembinaan dan melaksanakan penilaian karyawan di Bagian Perencanaan, Pengkajian dan Pengembangan.

Tanggungjawab :

- a) Kepala Bagian Perencanaan, Pengkajian dan Pengembangan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Produksi.
- b) Kepala Bagian Perencanaan, Pengkajian dan Pengembangan bertanggung jawab atas efektivitas dan efisiensi tugas bagiannya.
- c) Kepala Bagian Perencanaan, Pengkajian dan Pengembangan bertanggungjawab terhadap penggunaan sumber daya di dalam bagiannya.

7) Kepala Bagian Keuangan

Tugas Pokok:

Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Direksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen di bidang keuangan.

Uraian Tugas :

- a) Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang keuangan.
- b) Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian keuangan.
- c) Menyusun pedoman pembuatan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Bagian/Kebun/Unit dan mengkoordinir pembuatan RKAP perusahaan.
- d) Merencanakan, mengelola, dan mengevaluasi sumber dana dan pengalokasian dana untuk mencapai sasaran keuangan perusahaan.
- e) Melaksanakan kewajiban dan kegiatan administrasi keuangan perpajakan dan asuransi asset perusahaan.
- f) Membantu kelancaran pelaksanaan audit eksternal.
- g) Melakukan sosialisasi atas peraturan-peraturan pemerintah di bidang keuangan, perpajakan dan asuransi.
- h) Menyusun program pengembangan/pembinaan dan melaksanakan penilaian karyawan di Bagian Keuangan.

Tanggungjawab :

- a) Kepala Bagian Keuangan bertanggungjawab langsung kepada Direktur Keuangan.
- b) Kepala Bagian Keuangan bertanggungjawab atas efektivitas dan

efisiensi tugas bagiannya.

- c) Kepala Bagian Keuangan bertanggungjawab terhadap penggunaan sumber daya di dalam bagiannya.

8) Kepala Bagian Akuntansi

Tugas Pokok:

Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Direksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen di bidang akuntansi.

Uraian Tugas :

- a) Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang akuntansi.
- b) Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian akuntansi.
- c) Menyelenggarakan akuntansi keuangan (*financial accounting*), akuntansi biaya (*cost accounting*), verifikasi, dan penyusunan laporan keuangan serta administrasi PIR dan administrasi penyertaan modal anak perusahaan.
- d) Menyelenggarakan pembuatan laporan manajemen perusahaan, penyusunan laporan ringkas Direksi kepada Dewan Komisaris dan pemegang saham.
- e) Melaksanakan kegiatan administrasi aktiva tetap dan investasi.
- f) Membina kerjasama yang baik dengan Bagian, Grup Unit Usaha dan Unit Usaha terkait sehingga tugas-tugas dan kebijaksanaan yang digariskan Direksi dapat terlaksana dengan baik.

Tanggungjawab :

- a) Kepala Bagian Akuntansi bertanggung jawab langsung kepada Direktur Keuangan.
 - b) Kepala Bagian Akuntansi bertanggungjawab atas efektivitas dan efisiensi tugas bagiannya.
 - c) Kepala Bagian Akuntansi bertanggungjawab terhadap penggunaan sumber daya di dalam bagiannya.
- 9) Kepala Bagian Pemasaran

Tugas Pokok:

Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Direksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen di bidang pemasaran.

Uraian Tugas :

- a) Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang pemasaran.
- b) Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian pemasaran.
- c) Melaksanakan analisa pasar, promosi, dan survey kebutuhan/kepuasan pelanggan secara periodik.
- d) Merumuskan strategi pemasaran dan kebijakan harga.
- e) Melakukan pengujian mutu komoditi/produk yang akan dipasarkan
- f) Melakukan kegiatan penjualan komoditi/produk yang dihasilkan.
- g) Mengelola proses transaksi dan pengiriman produk dengan baik sampai dengan penerimaan dana hasil penjualan.
- h) Melakukan koordinasi dengan bagian terkait yang menyangkut kebijakan produksi, penjualan, penyelesaian claim, asuransi

maupun perlindungan hukum.

- i) Memonitor dan mengendalikan persediaan produksi dalam menjamin penjualan secara tepat waktu.

Tanggungjawab :

- a) Kepala Bagian Pemasaran bertanggung jawab langsung kepada Direktur Pemasaran.
- b) Kepala Bagian Pemasaran bertanggung jawab atas efektivitas dan efisiensi tugas bagiannya.
- c) Kepala Bagian Pemasaran bertanggung jawab terhadap penggunaan sumber daya di dalam bagiannya.

10) Kepala Bagian Pengadaan

Tugas Pokok:

Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Direksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen di bidang pengadaan.

Uraian Tugas :

- a) Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang pengadaan.
- b) Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian pengadaan.
- c) Merencanakan dan melaksanakan pengadaan barang dan jasa secara efektif dan efisien.
- d) Mengadakan monitoring dan pengecekan harga barang dan jasa di pasar, serta membuat daftar harga secara periodik dan mendistribusikannya ke semua unit kerja perusahaan.

- e) Menyelenggarakan pergudangan untuk persediaan barang yang digunakan dalam proses produksi.
- f) Menyusun program pengembangan/pembinaan dan melaksanakan penilaian karyawan di Bagian Pengadaan.

Tanggungjawab :

- a) Kepala Bagian Pengadaan bertanggungjawab langsung kepada Direktur Pemasaran.
- b) Kepala Bagian Pengadaan bertanggungjawab atas efektivitas dan efisiensi tugas bagiannya.
- c) Kepala Bagian Pengadaan bertanggungjawab terhadap penggunaan sumber daya di dalam bagiannya.

11) Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)

Tugas Pokok:

Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Direksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen di bidang Sumber Daya Manusia.

Uraian Tugas :

- a) Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang Sumber Daya Manusia.
- b) Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian Sumber Daya Manusia.
- c) Merumuskan sistem dan prosedur administrasi kepersonaliaan dan memberikan bimbingan dan konsultasi bagi semua unit dalam pelaksanaannya.

- d) Membuat pemetaan personil untuk keperluan penempatan dan pengembangan.
- e) Menyusun rencana dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan karyawan dalam rangka menuju tergabungnya pengawasan perusahaan.
- f) Menyenggarakan *recruitment* karyawan pimpinan untuk semua Unit Usaha dan seluruh level karyawan untuk Kantor Pusat dari dalam maupun dari luar perusahaan dalam rangka memenuhi kebutuhan.
- g) Menyusun sistem pengembangan karir, penilaian kinerja, serta *reward and punishment*.
- h) Menyusun kualifikasi jabatan dan spesifikasi jabatan untuk semua lini pekerjaan.
- i) Menyusun rencana mutasi karyawan pimpinan antar Grup Unit Usaha berdasarkan kebutuhan pemenuhan kualifikasi jabatan dan organisasi perusahaan.
- j) Menyusun program pengembangan/pembinaan dan melaksanakan penilaian karyawan di Bagian SDM.
- k) Membina kerjasama yang baik dengan Bagian, Grup Unit Usaha dan Unit Usaha terkait sehingga tugas-tugas dan kebijaksanaan yang digariskan Direksi dapat terlaksana dengan baik.

Tanggungjawab :

- a) Kepala Bagian Sumber Daya Manusia bertanggungjawab langsung kepada Direktur SDM & Umum.

- b) Kepala Bagian Sumber Daya Manusia bertanggungjawab atas efektivitas dan efisiensi tugas bagiannya.
- c) Kepala Bagian Sumber Daya Manusia bertanggungjawab terhadap penggunaan sumber daya di dalam bagiannya.

12) Kepala Bagian Umum

Tugas Pokok:

Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Direksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen di bidang rumah tangga perusahaan, hukum, pertahanan, dan keamanan.

Uraian Tugas :

- a) Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang umum.
- b) Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian Umum.
- c) Mengurus perjalanan dinas karyawan, penyediaan tiket, kendaraan dinas di Kantor Pusat, fasilitas mess perumahan / tempat peristirahatan, dan asset perusahaan di Kantor Pusat dan Kantor Grup Unit Usaha di Bah Jambi dan Pabatu, serta tamu-tamu perusahaan.
- d) Mengatur tata tertib penggunaan fasilitas dan asset perusahaan.
- e) Mengurus aspek pertahanan perusahaan.
- f) Menyelesaikan dan mengevaluasi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan aspek hukum di perusahaan (yaitu aspek hukum yang berkaitan dengan pengelolaan aset perusahaan dan persoalan-persoalan hukum yang ada di dalam perusahaan, serta kerjasama

dengan pihak luar dalam bidang operasional).

- g) Memberikan bimbingan dan konsultasi yang berkaitan dengan persoalan hukum (sebagaimana dimaksudkan butir 6) kepada pejabat-pejabat di perusahaan.
- h) Melaksanakan pengamanan secara intern maupun bekerjasama dengan instansi terkait.
- i) Mengelola kegiatan-kegiatan sosial, olahraga, kerohanian, dan seni di perusahaan.

Tanggungjawab :

- a) Kepala Bagian Umum bertanggungjawab langsung kepada Direktur SDM & Umum.
- b) Kepala Bagian Umum bertanggungjawab atas efektivitas dan efisiensi tugas bagiannya.
- c) Kepala Bagian Umum bertanggungjawab terhadap penggunaan sumber daya di dalam bagiannya.

13) Kepala Bagian PUKK/KBL

Tugas Pokok :

Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Direksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen di bidang Pembinaan Usaha Kecil & Koperasi/Kemitraan Bina Lingkungan (PUKK/KBL).

Uraian Tugas :

- a) Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang PUKK/KBL.
- b) Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian PUKK/KBL.

- c) Menyusun dan melaksanakan sistem dan prosedur penyaluran kredit untuk usaha kecil & koperasi dan pola pengembaliannya.
- d) Menyusun program pengembangan/pembinaan mitra binaan dan program bina lingkungan (*community development*).
- e) Membina kerjasama dengan instansi lain yang terkait dengan PUKK/KBL. Menyusun program pengembangan/pembinaan dan melaksanakan penilaian karyawan di Bagian PUKK/KBL.

Tanggungjawab :

- a) Kepala Bagian PUKK/KBL bertanggungjawab langsung kepada Direktur SDM & Umum.
- b) Kepala Bagian PUKK/KBL bertanggungjawab atas efektivitas dan efisiensi tugas bagiannya.
- c) Kepala Bagian PUKK/KBL bertanggungjawab terhadap penggunaan sumber daya di Bagiannya.

Untuk melakukan fungsi pembinaan dan pengendalian, Unit Usaha dibagi dalam 6 (enam) Grup Unit Usaha yang dibawah oleh manajer Grup yang bertanggungjawab pada Direksi, yang terdiri dari :

- 1) **GUU – I** : Bah Jambi, Balimbingan, Tonduhan, Pasir Mandoge, Sei Kopas, Dolok Sinumbah dan Marihat.
- 2) **GUU – II** : Gunung Bayu, Mayang, Bukit Lima, Dolok Hilir, Laras dan Tanah Itam Ulu.
- 3) **GUU – III** : Pabatu, Adolina, Air Batu, Tinjowan Sawit-I, Tinjowan Sawit-II, Tinjowan Kakao, dan Sawit Langkat.
- 4) **GUU – IV** : Pulo Raja, Berangir, Ajamu-I, Ajamu-II, Sosa, dan

PKS Sosa.

- 5) **GUU – V** : Marjandi, Bah Butong, Sidamanik, Tobasari, Sibosur, dan Bah Birong Ulu.
- 6) **GUU – VI** : RS. Laras, RS. Pabatu, dan RS. Balimbingan.

Adapun yang menjadi tugas pokok Manajer Grup Unit Usaha adalah sebagai berikut :

- 1) Memimpin Grup Unit Usaha untuk mencapai kinerja (hasil usaha) secara efektif dan efisien sesuai dengan sasaran dan kebijakan yang digariskan oleh Direksi.
- 2) Mengkoordinir, membina serta mengendalikan pengelolaan unit usaha yang ada di dalam grupnya untuk mencapai kinerja masing-masing unit usaha dalam kesatuan tujuan Grup Unit Usaha secara efektif dan efisien.

2. Deskripsi Responden

Pada penelitian ini peneliti menyebarkan kuisisioner sebanyak 44 lembar pada karyawan bagian Teknik dan Pengolahan pada PT Perkebunan Nusantara IV dan kembali semuanya. Pada bagian ini dideskripsikan mengenai karakteristik responden yang memberikan jawaban kuisisioner yang meliputi jenis kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin

| Jenis Usia | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-Laki | 27 | 61,36% |
| Perempuan | 17 | 38,64% |
| Jumlah | 44 | 100,00% |

Sumber : Hasil Jawaban Kuisisioner Responden (2024)

Pada tabel 4.1 di atas menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin yang terdiri atas 44 responden, mayoritas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu ada sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase sebesar 61,36%, sedangkan sisanya ada sebanyak 17 orang berjenis kelamin perempuan dengan tingkat persentase sebesar 38,64%.

Pada bagian ini dideskripsikan mengenai karakteristik responden yang memberikan jawaban kuesioner yang meliputi usia.

Tabel 4.2 Karakteristik Usia

| Jenis Usia | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|----------------|
| <25 tahun | 5 | 11,36% |
| 26 - 35 tahun | 9 | 20,45% |
| 36 - 45 tahun | 13 | 29,55% |
| >45 tahun | 17 | 38,64% |
| Jumlah | 44 | 100,00% |

Sumber : Hasil Jawaban Kuesioner Responden (2024)

Pada tabel 4.2 di atas menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari usia yang terdiri atas 44 responden, yang mayoritas berusia >45 tahun. Dimana ada sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase sebesar 38,64%, responden yang berusia 36 sampai 45 tahun berjumlah 13 responden atau dengan tingkat persentase sebesar 29,55%. Responden yang berusia 26 sampai 35 tahun ada sebanyak 9 responden atau dengan tingkat persentase sebesar 20,45% dan responden yang berusia <25 tahun ada sebanyak 5 responden dengan tingkat persentase sebesar 11,36%.

Pada bagian ini dideskripsikan mengenai karakteristik responden yang memberikan jawaban kuesioner yang meliputi tingkat pendidikan.

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan

| Jenis Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|------------------|-----------|----------------|
| SMA | 6 | 13,64% |
| D3 | 3 | 6,82% |
| S1 | 33 | 75,00% |
| S2 | 2 | 4,54% |
| Jumlah | 44 | 100,00% |

Sumber : Hasil Jawaban Kuesioner Responden (2024)

Pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden ditinjau dari pendidikan yang terdiri atas 44 responden, mayoritas memiliki Pendidikan akhir S1 yaitu ada sebanyak 33 orang atau dengan tingkat persentase sebesar 75%. Responden yang berpendidikan SMA ada sebanyak 6 orang atau dengan tingkat persentase sebesar 13,64% dan responden yang berpendidikan D3 sebanyak 3 orang atau dengan tingkat persentase sebesar 6,82%, sementara sisanya sebanyak 2 responden memiliki pendidikan S2 dengan tingkat persentase sebesar 4,54%.

3. Hasil Analisis Data

a. Hasil Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan yaitu analisis *scale* yang melihat tabel *item-total statistic* dan pada kolom *corrected item-Total Correlation* kemudian dibandingkan dengan r tabel (0,3). Dikatakan valid jika nilai *correlation item-Total Correlation* > r tabel = 0,3. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai validitas rendah. Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji korelasi pearson dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Butir1 | 33.4545 | 37.044 | .613 | .864 |
| Butir2 | 33.4545 | 38.765 | .548 | .869 |
| Butir3 | 33.5000 | 36.023 | .643 | .861 |
| Butir4 | 33.3182 | 37.106 | .624 | .863 |
| Butir5 | 33.5455 | 40.347 | .414 | .877 |
| Butir6 | 33.4318 | 35.367 | .714 | .855 |
| Butir7 | 33.5455 | 35.696 | .702 | .857 |
| Butir8 | 33.6136 | 37.359 | .662 | .861 |
| Butir9 | 33.5000 | 35.837 | .696 | .857 |
| Butir10 | 33.4773 | 39.418 | .388 | .881 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Sebuah item pernyataan dinyatakan valid jika hasil hitung *corrected item-total correlation* (r hitung) $>$ r tabel (0,30). Dari tabel 4.4 dapat dilihat butir pernyataan dengan nilai *corrected item-total correlation* terendah dari variabel motivasi kerja terdapat pada butir pernyataan 10 dengan nilai *corrected item-total correlation* sebesar 0,388, yang berarti r hitung (0,388) $>$ r tabel (0,30). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dapat dikatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Butir1 | 48.7500 | 89.262 | .717 | .904 |
| Butir2 | 48.5909 | 88.061 | .796 | .901 |
| Butir3 | 48.5000 | 92.116 | .558 | .910 |
| Butir4 | 48.6818 | 90.268 | .629 | .907 |
| Butir5 | 48.8636 | 90.725 | .544 | .911 |
| Butir6 | 48.8636 | 96.353 | .388 | .915 |
| Butir7 | 48.6591 | 89.672 | .663 | .906 |
| Butir8 | 48.6818 | 92.408 | .606 | .908 |
| Butir9 | 48.6591 | 86.649 | .837 | .899 |
| Butir10 | 48.5000 | 89.558 | .724 | .904 |
| Butir11 | 48.6591 | 93.858 | .563 | .909 |
| Butir12 | 48.6364 | 89.958 | .683 | .905 |
| Butir13 | 48.7727 | 95.017 | .511 | .911 |
| Butir14 | 48.7955 | 91.422 | .547 | .910 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Sebuah item pernyataan dinyatakan valid jika hasil hitung *corrected item-total correlation* (r hitung) $>$ r tabel (0,30). Dari tabel 4.5 dapat dilihat butir pernyataan dengan nilai *corrected item-total correlation* terendah dari variabel lingkungan kerja terdapat pada butir pernyataan 6 dengan nilai *corrected item-total correlation* sebesar 0,426, yang berarti r hitung (0,388) $>$ r tabel (0,30). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Validitas Variabel Kemampuan Kerja
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Butir1 | 17.9545 | 15.672 | .576 | .832 |
| Butir2 | 17.9545 | 15.998 | .549 | .837 |
| Butir3 | 17.8409 | 14.602 | .704 | .806 |
| Butir4 | 18.0909 | 16.875 | .532 | .838 |
| Butir5 | 17.9545 | 14.928 | .742 | .799 |
| Butir6 | 18.0455 | 15.486 | .674 | .813 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Sebuah item pernyataan dinyatakan valid jika hasil hitung *corrected item-total correlation* (r hitung) $>$ r tabel (0,30). Dari tabel 4.6 dapat dilihat butir pernyataan dengan nilai *corrected item-total correlation* terendah dari variabel kemampuan kerja terdapat pada butir pernyataan 4 dengan nilai *corrected item-total correlation* sebesar 0,532, yang berarti r hitung (0,532) $>$ r tabel (0,30). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel kemampuan kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Validitas Variabel Kinerja

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Butir1 | 40.3864 | 46.708 | .508 | .838 |
| Butir2 | 40.4545 | 47.696 | .530 | .837 |
| Butir3 | 40.3864 | 47.591 | .483 | .840 |
| Butir4 | 40.1591 | 46.602 | .629 | .830 |
| Butir5 | 40.4318 | 45.879 | .644 | .828 |
| Butir6 | 40.1591 | 47.067 | .537 | .836 |
| Butir7 | 40.1591 | 46.276 | .525 | .837 |
| Butir8 | 40.2273 | 49.529 | .450 | .842 |
| Butir9 | 40.5000 | 49.372 | .392 | .846 |
| Butir10 | 40.4318 | 44.902 | .607 | .830 |
| Butir11 | 40.7273 | 46.715 | .597 | .832 |
| Butir12 | 40.7273 | 49.040 | .342 | .851 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Sebuah item pernyataan dinyatakan valid jika hasil hitung *corrected item-total correlation* (r hitung) $>$ r tabel (0,30). Dari tabel 4.7 dapat dilihat butir pernyataan dengan nilai *corrected item-total correlation* terendah dari variabel kinerja terdapat pada butir pernyataan 12 dengan nilai *corrected item-total correlation* sebesar 0,342, yang berarti r hitung (0,342) $>$ r tabel (0,30). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel kemampuan kerja dapat dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan untuk mengetahui keadaan atau sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Jika α *Cronbach* $>$ 0,6, maka penelitian dinyatakan reliabel. Adapun hasil dari uji reliabilitas dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .877 | 10 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa data yang diperoleh dari variabel motivasi kerja (X_1) adalah *Cronbach's Alpha* (0,877) > 0,6 sehingga dapat disimpulkan pernyataan yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .913 | 14 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa data yang diperoleh dari variabel lingkungan kerja (X_2) adalah *Cronbach's Alpha* (0,913) > 0,6 sehingga dapat disimpulkan pernyataan yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .846 | 6 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa data yang diperoleh dari variabel kemampuan kerja (X_3) adalah *Cronbach's Alpha* (0,846) > 0,6 sehingga dapat disimpulkan pernyataan yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.11 Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .849 | 12 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa data yang diperoleh dari variabel kinerja (Y) adalah *Cronbach's Alpha* (0,849) > 0,6 sehingga dapat disimpulkan pernyataan yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan realibel

b. Hasil Statistik Deskripsi

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum dan standar deviasi. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendiskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel *independent*. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Statistik Deskriptif

| | Descriptive Statistics | | | | |
|--------------------|------------------------|---------|---------|---------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Motivasi Kerja | 44 | 24.00 | 49.00 | 37.2045 | 6.73961 |
| Lingkungan Kerja | 44 | 35.00 | 68.00 | 52.4318 | 10.24445 |
| Kemampuan Kerja | 44 | 12.00 | 30.00 | 21.5682 | 4.66754 |
| Kinerja | 44 | 30.00 | 57.00 | 44.0682 | 7.45029 |
| Valid N (listwise) | 44 | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 44, dari 44 data sampel motivasi kerja (X_1), nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 49, dengan nilai mean sebesar 37,2045, serta nilai standar deviasi sebesar 6,73961

yang artinya nilai *mean* lebih besar dari nilai standar yang memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Lingkungan kerja (X_2) dari 44 data sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 35, nilai maksimum sebesar 68, nilai mean sebesar 52,4318, serta nilai standar deviasi sebesar 10,24445 artinya nilai *mean* lingkungan kerja lebih besar dari nilai standar yang memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Kemampuan kerja (X_3) dari 44 data sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 30, nilai mean sebesar 21,5682, serta nilai standar deviasi sebesar 4,66754 artinya nilai *mean* kemampuan kerja lebih besar dari nilai standar yang memiliki tingkat variasi data yang rendah

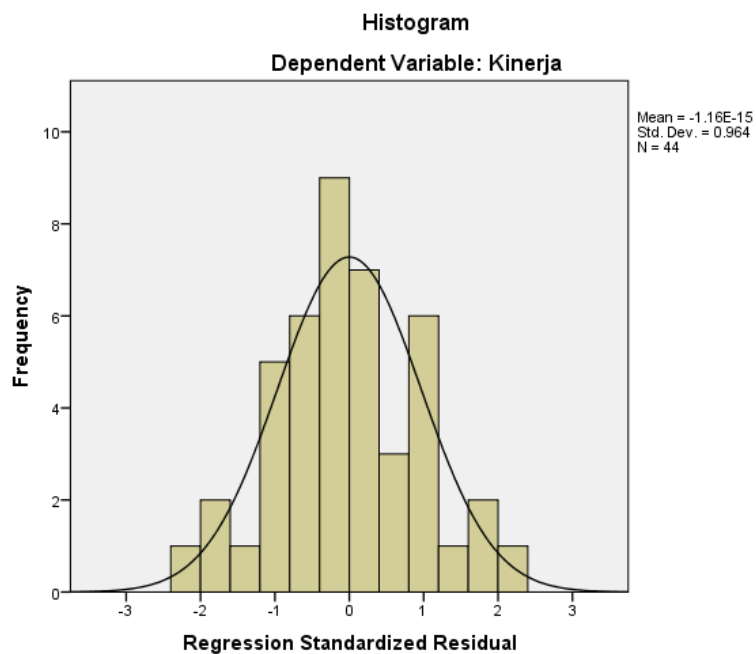
Pada variabel kinerja (Y), nilai minimum yang diperoleh sebesar 30, dengan nilai maksimum sebesar 57, sedangkan nilai mean yang diperoleh sebesar 44,0682 dan standar deviasi sebesar 7,45029, yang berarti bahwa nilai mean kinerja lebih besar dari nilai standar yang memiliki tingkat variasi data yang rendah.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih dalam keadaan bias. Pengujian asumsi klasik dapat dilakukan dengan sebagai berikut:

1) Hasil Normalitas

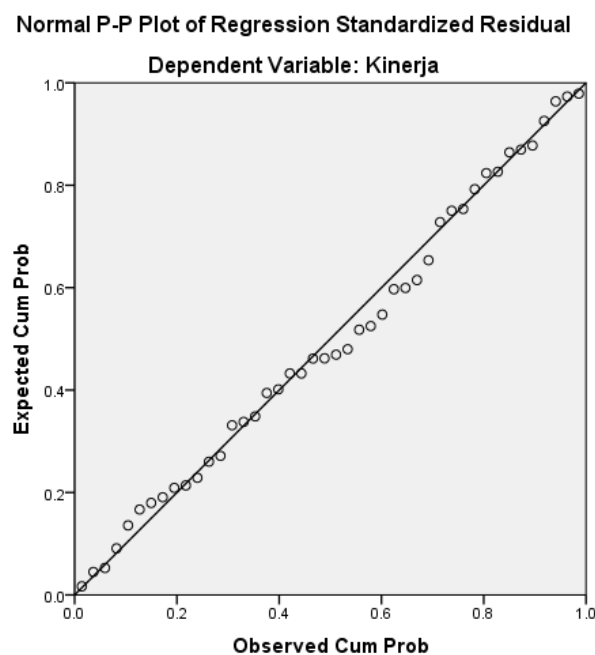
Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal histogram dan P-P plot.



Gambar 4.2 Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Pada gambar di atas dapat terlihat bahwa distribusi dari data variabel motivasi dan insentif membentuk satu gambar mirip seperti lonceng, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebas.



Gambar 4.3 Probability Plot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja menyebar di sekitar garis diagonal dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan analisa statistik *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.13 One Sample Kolmogorov-Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 44 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.47087063 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .066 |
| | Positive | .066 |
| | Negative | -.044 |
| Test Statistic | | .066 |
| 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.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Tabel 4.13 di atas menjelaskan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, apabila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka data tersebut telah terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *sig* (0,200) > 0,05 yang artinya bahwa data terdistribusi secara normal.

2) Hasil Multikolinieritas

Pada pengujian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan melihat tingkat *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, berarti tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi.

Tabel 4.14 Hasil Multikolinieritas

| Model | | Coefficients ^a | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | | |
| 1 | (Constant) | 2.906 | 3.613 | | |
| | Motivasi Kerja | .297 | .113 | .521 | 1.921 |
| | Lingkungan Kerja | .231 | .081 | .433 | 2.312 |
| | Kemampuan Kerja | .834 | .134 | .772 | 1.295 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

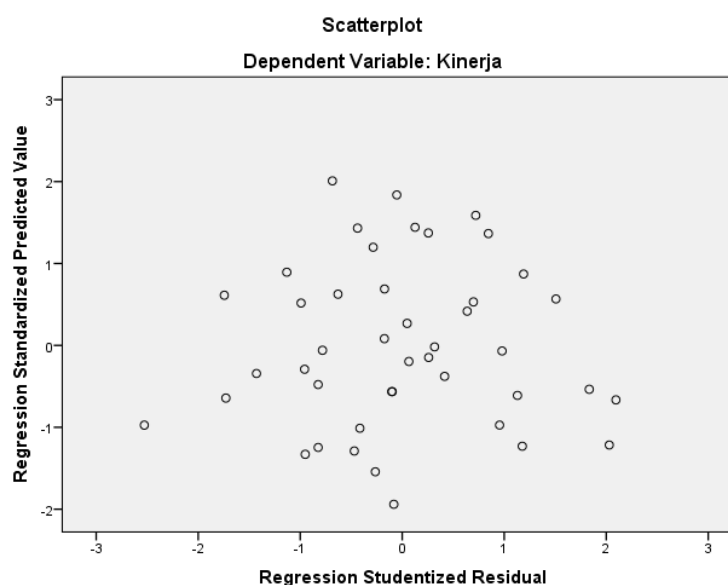
Berdasarkan tabel 4.14, peneliti dapat menginterpretasikan *output* dari SPSS versi 24.0 tersebut sebagai berikut:

- Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,521 dengan nilai VIP sebesar 1,921.
- Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,433 dengan nilai VIP sebesar 2,312.
- Variabel kemampuan kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,772 dengan nilai VIP sebesar 1,295.

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* (T) lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan terbebas dari multikolinieritas.

3) Hasil Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah salah satu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada pengujian ini dilakukan dengan menganalisis grafik *scatter plot* berdasarkan ketentuan atas kondisi penyebaran titik-titik, jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu maka itu berarti data tidak mengandung heteroskedastisitas, dan berikut hasil yang diperoleh berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan:



Gambar 4.4 Scatter Plot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar secara baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Residual* (Y). Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi komitmen organisasi berdasarkan masukan variabel bebas.

d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengujian regresi linier yang berfungsi untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua. Karena dalam penelitian ini memiliki variabel independen lebih dari satu, maka regresi yang dihasilkan adalah regresi linear berganda (*multiple linear regression*) sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | | | |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 2.906 | 3.613 | | .804 | .426 |
| | Motivasi Kerja | .297 | .113 | .269 | 2.631 | .012 |
| | Lingkungan Kerja | .231 | .081 | .318 | 2.841 | .007 |
| | Kemampuan Kerja | .834 | .134 | .522 | 6.232 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Dari hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows versi 24.0 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 2,906 + 0,297X_1 + 0,231X_2 + 0,834X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari tabel *coefficient* di atas maka dapat dijelaskan pengaruh antara variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya akan diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,906 satuan menyatakan bahwa jika motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja tidak mengalami peningkatan atau bernilai nol maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 2,906 satuan atau 290,6%.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,297 satuan menunjukkan adanya kenaikan variabel motivasi kerja dalam diri karyawan yang dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja atau dengan kata lain kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,297 satuan atau sebesar 29,7% dengan asumsi lingkungan kerja dan kemampuan kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami peningkatan.
- 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0,231 satuan menunjukkan adanya kenaikan variabel lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja atau dengan kata lain meningkatnya lingkungan kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,231 satuan atau 23,1%, dengan asumsi motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami peningkatan.
- 4) Koefisien regresi variabel kemampuan kerja adalah 0,834 satuan menunjukkan adanya kenaikan variabel kemampuan bekerja yang

dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja atau dengan kata lain meningkatnya kemampuan sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,834 satuan atau 83,4%, dengan asumsi motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan.

e. Hasil Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial / individu antara variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian, untuk melihat pengaruhnya dapat membandingkan t tabel dengan t hitung. T tabel dilihat pada tabel statistik. Dimana $df = \text{jumlah sampel (N)} - \text{jumlah variabel (K)}$, sehingga $44 - 4 = 40$. Dengan menggunakan tabel distribusi t dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel 1,68385. Berdasarkan hasil data yang diolah dengan menggunakan program pengolahan data SPSS Versi 24.0 diperoleh hasil uji-t seperti pada tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

| Model | | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 2.906 | 3.613 | | .804 | .426 |
| | Motivasi Kerja | .297 | .113 | .269 | 2.631 | .012 |
| | Lingkungan Kerja | .231 | .081 | .318 | 2.841 | .007 |
| | Kemampuan Kerja | .834 | .134 | .522 | 6.232 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui hubungan secara parsial antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja, yang telah diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis uji t variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,631 dengan tingkat signifikan sebesar 0,012. Karena t hitung (2,631) > t tabel (1,68385) dan tingkat sig (0,012) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV.

b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,841 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007. Karena t hitung (2,841) > t tabel (1,68385) dan signifikansi (0,007) < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan IV.

c) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis uji t variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,232 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena t hitung (6,232) > t tabel (1,68385) dan signifikansi (0,000) < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan IV.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan dari keseluruhan variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian ini, untuk melihat pengaruhnya dapat membandingkan F tabel dengan F hitung. F tabel dilihat pada tabel statistik. Dimana df penyebut= jumlah sampel (N) – jumlah variabel (K), sehingga $44 - 4 = 40$, sedangkan df pembilang = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, maka diperoleh nilai F tabel 2,84. Adapun hasil dari uji F dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1868.777 | 3 | 622.926 | 48.101 | .000 ^b |
| | Residual | 518.019 | 40 | 12.950 | | |
| | Total | 2386.795 | 43 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Dari hasil *output* SPSS di atas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 48,101 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai F hitung ($48,101 > F$ tabel (2,84) dengan tingkat sig ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV.

3) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) di dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian ini.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .885 ^a | .783 | .767 | 3.59868 |

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 24.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat hasil perhitungan dari R^2 dalam analisis regresi linear berganda memperoleh nilai koefisien determinasi ($Adj R^2$) sebesar 0,767 yang berarti bahwa sebesar 76,7% pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV, sedangkan sisanya sebesar 23,3% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk nilai R yang dihasilkan sebesar 0,885 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada range 0,8-0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin kuat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19 Tipe Hubungan pada Koefisien Determinasi (R^2)

| No. | Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|-----|--------------------|------------------|
| 1. | 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 2. | 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 3. | 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 4. | 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 5. | 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2016:284).

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,885 yang berada pada range 0,80-1,000, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan

Pada sub bab ini akan ditampilkan hasil penelitian secara keseluruhan tentang variabel-variabel yang menjadi topik penelitian. Hasil penelitian ini akan menggambarkan seperti apa kondisi karyawan bagian teknik dan pengolahan PT Perkebunan Nusantara IV Medan dilihat dari sisi faktor individu dan outcomenya. Selain itu juga akan dibandingkan dengan teori-teori yang sudah dikemukakan sebelumnya maupun tulisan-tulisan terkait yang sudah ada sebelumnya.

1. Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Berdasarkan hasil akhir pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji parsial yang diperoleh, dimana t hitung (2,631) > t tabel (1,68385) dan tingkat sig (0,012) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV.

Pada uji regresi nilai korelasi yang positif menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik. Secara umum karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang baik menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang

memiliki motivasi kerja rendah. Kinerja yang baik dari karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dimungkinkan karena mereka semakin merasa nyaman dalam bekerja.

Hasibuan (2016:142), mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal itu berarti bahwa dalam pemberian motivasi kerja dapat diartikan dengan semakin banyak pemberian motivasi yang diberikan kepada seorang karyawan maka hasil kerja yang akan dicapai dapat semakin maksimal, sehingga dapat sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu pemberian motivasi sangatlah penting bagi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Pratiwi et al (2023), Siregar (2022), Fitra (2021), Pattarani et al (2021), Wulandari dan Bagia (2020), Faizah dan Aji (2019), Heruwanto et al (2018), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV

Berdasarkan hasil akhir pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji parsial yang diperoleh, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,841 > 1,68385$) dan tingkat sig ($0,007 < 0,05$), maka dapat

disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV.

Pada uji regresi nilai korelasi yang positif menggambarkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik. Secara umum karyawan yang bekerja pada lingkungan yang baik menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada lingkungan yang kurang baik. Kinerja yang baik dari karyawan dengan lingkungan kerja yang kondusif dimungkinkan karena mereka semakin merasa nyaman dalam bekerja.

Sedarmayanti (2017:21), mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal itu berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi didalam perusahaan. Didalam lingkungan kerja perlu adanya kenyamanan baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa betah karena lingkungan kerja merupakan prioritas yang utama bagi para karyawan dalam tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Pratiwi et al (2023), Suryadi dan Yusuf (2022), Siregar (2022), Tangkawaro (2019), Heruwanto (2018), serta Al-Omari dan Okasheh (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Berdasarkan hasil akhir pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji parsial yang diperoleh, dimana nilai t hitung ($6,232$) $>$ t tabel ($1,68385$) dan signifikansi ($0,000$) $<$ $0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan IV.

Pada uji regresi nilai korelasi yang positif menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan kerja karyawan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik. Secara umum karyawan dengan tingkat kemampuan kerja yang baik menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang rendah. Kinerja yang baik dari karyawan dengan kemampuan kerja yang tinggi dimungkinkan karena mereka semakin terampil dalam bekerja.

Robbins (2015:35) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk kesuatu kepastian individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal itu berarti bahwa kemampuan kerja karyawan merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktifitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Pratiwi et al (2023), Siregar (2022), Fitrah (2021), Pattarani et

al (2021), Tangkawarouw (2019), serta Faizah dan Aji (2019) yang menjelaskan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Berdasarkan hasil akhir pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji simultan yang diperoleh, dimana nilai F hitung (48,101) > F tabel (2,84) dengan tingkat sig (0,000) < 0,05 yang berarti bahwa secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV.

Kasmir (2016:182), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016:182) didalam kinerja terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja.

Kinerja pada dasarnya merupakan perpaduan antara adanya kemampuan kerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian motivasi yang baik oleh pemimpin perusahaan agar karyawan mendapatkan dorongan serta menyadari akan tanggung jawab dalam bekerja. Kemampuan kerja adalah jenis

keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Lingkungan kerja adalah kondisi kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dilakukan oleh Pratiwi et al (2023), serta Siregar (2022), yang mengatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan” sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung $(2,631) > t$ tabel $(1,68385)$ dan tingkat sig $(0,012) < 0,05$, yang berarti terima H_1 dan tolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung $(2,841) > t$ tabel $(1,68385)$ dan signifikansi $(0,007) < 0,05$, yang berarti terima H_2 dan tolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Teknik dan Pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki nilai t hitung $(6,232) > t$ tabel $(1,68385)$ dan signifikansi $(0,000) < 0,05$, yang berarti terima H_3 dan tolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja memiliki nilai F hitung (48,101) > F tabel (2,84) dengan tingkat sig (0,000) < 0,05, yang berarti terima H_4 dan tolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

B. Saran

Adapun Saran yang diberikan dari hasil penelitian ini diantara lain adalah:

1. Berdasarkan permasalahan mengenai kinerja mengindikasikan masih belum optimalnya kinerja karyawan bagian teknik dan pengolahan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan, disarankan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya dari segi kuantitas dan tanggungjawab, dimana hal ini dapat menekankan tingkat ketelitian dan keakuratan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya untuk sisi kualitas, lalu dalam tanggung jawab karyawan harus meningkatkan kedisiplinan mengenai jam masuk dan pulang kerja.
2. Berdasarkan permasalahan mengenai motivasi kerja mengindikasikan rendahnya motivasi kerja karyawan, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan melalui insentif kepada karyawan secara objektif

dan adil, kondisi kerja yang lebih baik dan supervisi teknis yang memadai agar karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat lagi.

3. Berdasarkan permasalahan mengenai lingkungan kerja mengindikasikan lingkungan kerja masih belum kondusif, sehingga disarankan perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja.
4. Berdasarkan permasalahan mengenai kemampuan kerja mengindikasikan karyawan masih kurang memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidang pekerjaannya, sehingga disarankan perusahaan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan dilakukannya pelatihan secara berkala agar karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya sehingga setiap tanggung jawab yang ada mampu mereka selesaikan dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Edison, E., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, A. W., dan Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Mahsun, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mardiana, Y., et al. (2016). *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- Sinungan, M. (2015). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siyoto, S., dan Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Group
- Winardi, J. (2016). *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Jurnal:

- Alfahmi, M. (2022). Implementation Of Training And Human Resources Development Based On Politeknik Negeri Medan Work Culture. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 14, No. 1
- Al-Omari, K., and Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, Volume 12, Number 24
- Awidiya, K. R., dan Netra. (2021). The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in the Housing and Land Areas of Denpasar City. *European Journal of Business and Management Research*, Vol. 6, Issue. 6
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Darmilisani. (2021). Pengaruh *Locus Of Control* Internal Dan *Locus Of Control* Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Direksi PT Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 13, No. 1
- Elisabeth, C. (2022). The Influence of Motivation, Ability, Work Environment and Digital on Employee Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, Vol. 6, No. 12
- Faizah, N., dan Aji, T. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada BMT Di Wilayah Sepanjang Sidoarjo). *Jurnal Ekonomi Islam*. Volume. 2, Nomor. 2
- Fitrah. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Equiport Inti Indonesia. *Jurnal Manajemen*, Volume. 1, Nomor. 2
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

- Heruwanto, J., et al. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 15 No. 02*
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing
- Kurniawanto, H., et al. (2022). Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS), Vol. 3, No. 3*
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan, 14(3), 3317-3328.*
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi, 5(1), 336-352.*
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal, 44(3), 228-242.*
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal, 42(3), 132-147.*
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development, 11(12), e1930-e1930.*
- Pangastuti, P. A. D., et al. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU), Vol. 7, No. 2*
- Pattarani, A., et al. (2021). *The Effect of Work Ability and Work Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus at Regional Inspectorates Sidrap District. International Journal of Management Progress. Volume. 3, Number. 1*
- Pratiwi, N., et al. (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan. *Jurnal Simki Economic, Vol. 6, No. 1*

- Putra dan Mujiati. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, Vol. 7, Issue. 2
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Siregar, M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Danau Toba Internasional Medan. *Jurnal Creative Agung*, Vol. 12, No. 2
- Suryadi, I., dan Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4, No. 2
- Tangkawarouw, K. C., et al. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 1
- Wulandari dan Bagia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 2
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Yanti, E. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik. *JCRS (Journal of Community Research and Service)*, Vol. 6, No. 1