



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI
PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III
MEDAN**

SKRIPSI

*Ditajukan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi*

Oleh :

**Marisanta
NPM 1615310671**

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNA PANCABUDI
MEDAN
2020**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

FENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Marisanta
NPM : 1615310671
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Medan, 27 November 2020

Ketua Program Studi

(Ramadhan Harap, SE., S.Ps., M.Si)

Pembimbing I

(Emi Wahyuni, SE., M.Si, CHRM, CPHCM)

Dean

(Dr. Bambang Widjanto, SE., MM)

Pembimbing II

(Haniati, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

Skripsi diterima dan disetujui oleh panitia ujian sarjana lengkap Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

PERSETUJUAN UJIAN

Nama : Marianta
NPM : 1415310671
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Sarjana sains)
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembangunan Nusantara III Medan.

Medan, 27 November 2020



(Ramaehan Harefa, SE, S.Psi., M.Si)

Anggota II

(Harianita, SE, MM)

Anggota I

(Emi Walhyani, SE, MPA, CEMM, CPKCM)

Anggota III

(Saiman Setyawan, SE, M.Si)

Anggota IV

(Dr. Bambang Wijanarta, SE, MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Marisanta
NPM : 1615310671
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan

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 dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan tidak benar.

Medan, 27 November 2020

 (MARISANTA)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : MARISANTA
Tempat/Tanggal Lahir : Marike, 17 Maret 1997
NPM : 1615310671
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Gatot Subroto Gg. Family 19

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 27 November 2020

 (MARISANTA)

Acc Jilid 1 &

Acc Jilid 2 &

Eni W



CHR)

16/02
2021

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI
PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**Marisanta
NPM 1615310671**

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNA PANCABUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8438077 PG. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **WARSANTA**
 No. Lahir : **BUNCARA / 17 Maret 1997**
 No. Mahasiswa : **1615110671**
 Prodi : **Manajemen**
 Jurusan : **Manajemen SDM**
 IPK yang telah dicapai : **3,41 SKS, IPK 3,74**
 No. Kontak : **082166398415**
 Mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III

Apakah Dosen Bisa Ada Perubahan Judul

Nama Pendaftar


 (Cahyo Pratomo, S.E., M.M.)

Medan, 23 Oktober 2020


 (Warsanta)


 Disahkan oleh
 Dekan

 (Dr. Eriyanto Wicaksono, S.E., M.M.)

Tanggal : **23 Oktober 2020**
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dwi Eka Wati, S.E., M.M.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Usman Harahap, S.E., S.Pd., M.Si.)

Tanggal : **23 Oktober 2020**
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :






 (Warsanta, S.E., M.M.)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Eni Wahyuni SE, M.Si
 Pembimbing II : Haniata SE, MM
 Mahasiswa : MARISANTA
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1615310671
 Pendidikan : Si (Strata 1)
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengekan Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara di Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/2020	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanyai curvy disesuaikan 2. Identifikasi kurve karimat Gpak 3. cara di duga pada hipotesis dihilangkan 4. Skala penelitian disesuaikan 5. Hasil uji validitas masih ada yang belum sesuai 6. pembahasan bab 4 belum berkaitan dengan masalah di bab 1 & diuraikan terlebih 7. Perbaiki pendahuluan kekinian & format tulisan 	 	
1/2020	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil uji validitas masih ada yg belum valid 2. Gak Sugkan karimat turunan, tujuan 3. pembahasan belum sesuai 4. skala penelitian disesuaikan 5. saran masih belum sesuai 		
2020	<ol style="list-style-type: none"> 1. variabel x1 dan x2 uji validas masih belum valid 		
	<p>Ac Gbz Mejan Hym</p>		


 Eni W

Medan, 19 Oktober 2020
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,


 Dr. Bambang Widjanarko



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455671
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Pembimbing I : Etni, M. S. I.
Pembimbing II : Hanidlo, S. M. M.
Mahasiswa : MARISANTA
Program Studi : Manajemen
Pokok Mahasiswa : 1815310071
Pendidikan : S1 (Sesrasi 1)
Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10	1. Spasi huruf Tambah dan sesuai dengan panduan.		
11	2. Marga sesuai dengan panduan		
12	3. Kertas putih sesuai, harus Pakan A4		
13	4. Cetakan miring Merah sesuai Per		
14	5. border isi & lembar pengesahan di matrik		
15	1. Judul pada tabel dibaris di bagian atas tabel		
16	2. cover di perbaiki, harus sesuai panduan.		

Medan, 19 Oktober 2020.
Diketahui/Dievaluasi oleh :
Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Emi Widyayanti S.E. M.Si. CHRM CPNKM
Dosen Pembimbing II : Harianto S.E. N.M.
Nama Mahasiswa : MARISANTA
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310671
Bidang Pendidikan : S.I. (Sistem Satu)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Peningkatan Kemampuan Kerja Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PN III Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
01/20/2021	Penulisan format disetujui dan juga penulisan garis dasar.		
	Ae solid Lxx		

Emi Widyayanti

Medan, 15 Februari 2021
Diketahui/Ditandatangani oleh :
Dekan:



Dr. Bambang Widjanarko.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Taip (061) 8465571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unjab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : ERI WIKHAYAN S.E. M.A. CHEM, CPHCM
 Dosen Pembimbing II : MARISANTA S.E. M.M
 Nama Mahasiswa : MARISANTA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310671
 Jenjang Pendidikan : SI (Mata Satu)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan kerja, lingkungan kerja,
 dan motivasi kerja terhadap kinerja
 karyawan PTPN III Medan.

TANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
16/02 2021	- Signips mas ada Search di portensi.		
	- Ace ijiter lux.		

Medan, 15 Februari 2021
 Diketahui/Disetujui oleh
 Dekan,



Dr. Bambang Widjananto

SURAT PERNYATAAN

Bertanda Tangan Dibawah Ini :

- 1. NAMA : MARISANTA
- 2. NIK : 1615310671
- 3. Lahir : BUNGAMA / 1997-03-17
- 4. Alamat : Gatot Subroto 19 Cg. family
- 5. No. Telp : 082166298415
- 6. Pekerjaan : MEMBRA JORE GINTING/MAHALENA SITEPU
- 7. Bidang : SOSIAL SAINS
- 8. Jabat : Manajeman
- 9. Bidang : Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAD. Apabila ada data pada ijazah saya.

Dengan surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



MARISANTA
1615310671

Desember 2020
Pernyataan

Permohonan Meja Hijau

Medan, 24 Oktober 2010
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAH Medan
Di -
Tempat

Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MARSANTA
Tgl. Lahir : BUNGARA / 1997-03-17
Tempat Lahir : MEMBRA JORE GINTING
No. Induk : 1415310671
Jurusan : SOSIAL SAINS
Kelas : Manajemen
No. Kartu : 082166398415
Alamat : Gatot Subroto 19 Gg. family

Permohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan

2. Tidak akan menentang ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon ditambatkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.

3. Telah tercapai keterangan bebas pustaka

4. Melampirkan surat keterangan bebas laboratorium

5. Melampirkan pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 - 5 lembar dan 3x4 - 5 lembar Hitam Putih

6. Melampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang berlatar D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.

7. Melampirkan pelunasan kwitansi pembayaran uang kuliah berjalan dan bukti-bukti sebanyak 1 lembar

8. Salinan surat diijazah ke 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jenis 3 exemplar untuk penguji (berbentuk warna pendaftaran diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan

9. 10. Copy Skripsi dislipir di CD sebanyak 2 disc (samaul dengan Judul Skripsinya)

11. Melampirkan surat keterangan BKRD (pada saat pengambilan ijazah)

12. Telah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berhad di masukan kedalam MAP

13. Media melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [103] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [102] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [121] Bebas Lab	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke : **66**

Ukuran Toga : **XL**

Ditandatangani oleh :



Marsanta Widjandani, S.E., M.M.
Mahasiswa SOSIAL SAINS

Hormat saya



MARSANTA
1415310671

Demikian permohonan ini sah dan berlaku bila :

- Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAH Medan.
- Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan (Kartu Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPRA (jika) - Mhs. jba.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3217/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan sebagai berikut:

Nama : MARISANTA
NIM : 1615310671
Semester : Akhir
Mata Kuliah : SOSIAL SAINS
Materi : Manajemen

Sejak tanggal 26 Oktober 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 26 Oktober 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugirja, S.Sos., S.Pd.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAD memohonkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengubah proses plagiat checker Tugas Akhir Skripsi Tesis selama masa pandemi Covid-19 sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7994/13/B/2020 Tentang Pemberlakuan Pergantian PBM Online.

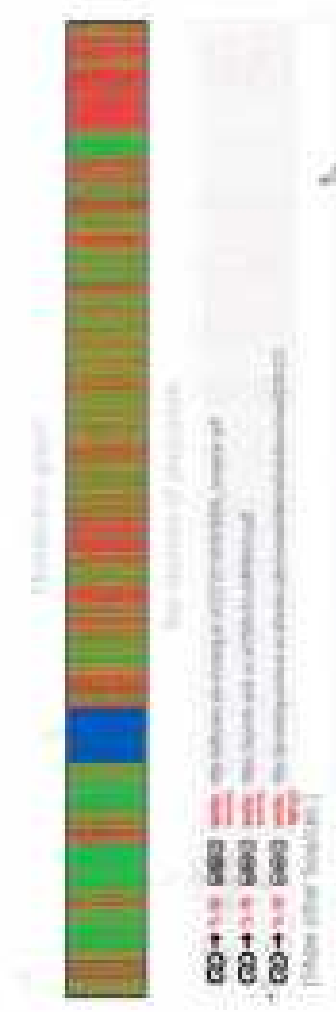
Demikian disampaikan.

NB. Segala pelanggaran pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAD.



No. Dokumen	JM-LPM3-00-02	Revisi	00	Tgl. Eff.	24 Jan 2019
-------------	---------------	--------	----	-----------	-------------

Plagiarism Detector v. 1.0.0 - Originality Report (1-Oct-2011 11:33:23)
MARIAMTA_0810310871_MANA.JEVEH.000 - 1000000000 - Universitas Pembangunan Para Budj_Licenses03
(Comparison) Present: Rewrite. Detected language: Indonesian



Plagiarism Detector v. 1.0.0 - Originality Report (1-Oct-2011 11:33:23)
MARIAMTA_0810310871_MANA.JEVEH.000 - 1000000000 - Universitas Pembangunan Para Budj_Licenses03
(Comparison) Present: Rewrite. Detected language: Indonesian



Ma
Mega Hidayat
Heni W

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi

Oleh

**Marisanta
NPM 1615310671**

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNA PANCABUDI
MEDAN**

2020



Acc Meza Hujau

20/10
/2020

(HR)

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
MEDAN**

SKRIPSI

Dijukan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

Marisanta

NPM 1615310671

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNA PANCABUDI
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan yang mana hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,780 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,008 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan yang mana hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,281 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,189 < t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,034 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Kemampuan, Lingkungan kerja fisik, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Divisi SDM Operasional dimana F_{hitung} sebesar 18,074 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ability on employee performance which has a significant effect where the results show that $t_{count} 2.780 > t_{table} 1.670$ and significant $0.008 < 0.05$, then H_a is accepted and H_o is rejected, which states that ability has a partially significant effect on employee performance. The effect of physical work environment on employee performance has a significant effect where the results show that $t_{count} 4.281 > t_{table} 1.670$ and significant $0.000 > 0.05$, then H_a is accepted and H_o is rejected, which states that physical work environment partially influences employee performance. The effect of work motivation on employee performance has a significant and positive effect. The results show that $t_{count} 2.189 < t_{table} 1.670$ and significant $0.034 < 0.05$, then H_a is accepted and H_o is rejected, which states that work motivation has a partially significant effect on performance. Ability, physical work environment, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III Division of Human Resources Operations where F_{count} is 18.074 while F_{table} is 2.81 which can be seen at $\alpha = 0.05$ (see attachment table F). The significant probability is much smaller than 0.05, namely $0.000 < 0.05$, so the regression model can be said that in this study work ability, physical work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.

Key word : work ability, work environment, work motivation, employee performance

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	11
1. Identifikasi Masalah	11
2. Batasan Masalah	12
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
1. Tujuan Penelitian	13
2. Manfaat Penelitian	14
E. Keaslian Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Landasan Teori	16
1. Kinerja Karyawan	16
a. Pengertian Kinerja.....	16
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
c. Indikator Kinerja	20
2. Kemampuan Kerja	22
a. Pengertian Kemampuan Kerja	22
b. Jenis-jenis Kemampuan Kerja	23
c. Faktor-faktor Kemampuan Kerja	24
d. Indikator Kemampuan Kerja	24
3. Lingkungan Kerja	25
a. Pengertian Lingkungan Kerja	25
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	26
c. Indikator Lingkungan Kerja	27
4. Motivasi Kerja	28
a. Pengertian Motivasi Kerja	28
b. Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	29
c. Teori Motivasi.....	30
d. Indikator Motivasi.....	34

B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Konseptual.....	38
D. Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Pendekatan Penelitian	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
1. Lokasi Penelitian.....	44
2. Waktu Penelitian.....	44
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
1. Populasi Penelitian	45
2. Sampel Penelitian.....	46
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian	46
1. Data Primer.....	46
2. Data Skunder	46
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	47
1. Batasan Masalah Operasional.....	47
2. Definisi Operasional	47
F. Skala Pengukuran Variabel	51
G. Teknik Pengumpulan Data	51
1. Teknik Pengumpulan data Primer.....	51
2. Teknik Pengumpulan data Skunder	52
H. Uji Validitas dan Reabilitas.....	52
1. Uji Validitas.....	52
2. Uji Reabilitas	53
I. Teknik Analisis Data	53
1. Metode Analisis Deskriptif.....	53
2. Analisis Regresi Linier Berganda	53
J. Uji Asumsi Klasik.....	54
1. Uji Normalitas	54
2. Uji Heteroskedastisitas	55
3. Uji Multikolinearitas	55
K. Pengujian Hipotesis	51
1. Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	56
2. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	57
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58
BAB IV HASIL PENELITIAN SAN PEMBAHASAN.....	60
A. Hasil Penelitian dan Pembahasan	60
1. Gambaran umum perusahaan.....	60
a. Sejarah umum perusahaan	60
b. Visi dan misi perusahaan	64
c. Struktur perusahaan	65
d. Bidang kerja/bagian	67
2. Deskripsi Karakteristik Responden	78
a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin	79
b. Karakteristik berdasarkan usia	79

c. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir	80
d. Karakteristik berdasarkan masa kerja	80
3. Deskripsi Variabel Penelitian	81
a. Variabel X1 (kemampuan kerja)	81
b. Variabel X2 (lingkungan kerja)	87
c. Variabel X3 (motivasi kerja)	95
d. Variabel Y (Kinerja karyawan)	103
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	108
a. Pengujian validitas	108
b. Pengujian reliabilitas	111
5. Pengujian Asumsi Klasik	114
a. Uji normalitas data	114
b. Uji heterokedastisitas	116
c. Uji multikolinearitas	118
6. Pengujian Linier Berganda	119
7. Pengujian Uji Kesesuaian	120
a. Uji signifikan parsial (uji t)	120
b. Uji signifikan simultan (uji f)	122
c. Koefisien determinasi	123
B. PEMBAHASAN	124
1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja	124
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	125
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	125
4. Pengaruh kemampuan, lingkungan, motivasi kerja terhadap kinerja ..	126
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 128
A. Kesimpulan	128
B. Saran	129

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Indikator Penilaian Kinerja PTPN III	5
Table 1.2 Prolehan Penilaian Karyawan 2015-2018	
Divisi SDM Oprasional PTPN III Medan	6
Table 1.3 Prasurve Kemampuan kerja di PTPN III Divisi Oprasional SDM	7
Table 1.4 Prasurve Lingkungan kerja PTPN III Divisi Oprasional SDM	8
Table 1.5 Prasurvey Motivasi Kerja PTPN III Divisi Oprasional SDM	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Table 3.1 Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi	45
Table 3.2 Oprasionalisasi Variabel.....	48
Table 3.3 Instrument skala Likert.....	51
Table 4.1 Jenis klamin	79
Table 4.2 Usia.....	79
Table 4.3 Pendidikan terakhir	80
Table 4.4 Masa kerja.....	80
Tabel 4.5 Pertanyaan X1.1	81
Table 4.6 Pertanyaan X1.2	82
Table 4.7 Pertanyaan X1.3	83
Table 4.8 Pertanyaan X1.4	83
Table 4.9 Pertanyaan X1.5	84
Table 4.10 Pertanyaan X1.6	85
Table 4.11 Pertanyaan X1.7	85
Table 4.12 Pertanyaan X1.8	86
Table 4.13 Pertanyaan X1.9	86
Table 4.14 Pertanyaan X1.10	87
Table 4.15 pertanyaan X2.1	87
Table 4.16 pertanyaan X2.2	88
Table 4.17 pertanyaan X2.3	88
Table 4.18 pertanyaan X2.4	89
Table 4.19 pertanyaan X2.5	89
Table 4.20 pertanyaan X2.6	90
Table 4.21 pertanyaan X2.7	90
Table 4.22 pertanyaan X2.8	91
Table 4.23 pertanyaan X2.9	91
Table 4.24 pertanyaan X2.10	92
Table 4.25 pertanyaan X2.11	92
Table 4.26 pertanyaan X2.12	93
Table 4.27 pertanyaan X2.13	93
Table 4.28 pertanyaan X2.14	94
Table 4.29 pertanyaan X2.15	95
Table 4.30 pertanyaan X2.16	95
Table 4.31 pertanyaan X3.1	95
Table 4.32 pertanyaan X3.2	96
Table 4.33 pertanyaan X3.3	96

Table 4.34 pertanyaan X3.4	97
Table 4.35 pertanyaan X3.5	97
Table 4.36 pertanyaan X3.6	98
Table 4.37 pertanyaan X3.7	98
Table 4.38 pertanyaan X3.8	99
Table 4.39 pertanyaan X3.9	99
Table 4.40 pertanyaan X3.10	100
Table 4.41 pertanyaan X3.11	100
Table 4.42 pertanyaan X3.12	101
Table 4.43 pertanyaan X3.13	101
Table 4.44 pertanyaan X3.14	102
Table 4.45 pertanyaan X3.15	102
Table 4.46 pertanyaan Y.1	103
Table 4.47 pertanyaan Y.2	103
Table 4.48 pertanyaan Y.3	104
Table 4.49 pertanyaan Y.4	104
Table 4.50 pertanyaan Y.5	105
Table 4.51 pertanyaan Y.6	105
Table 4.52 pertanyaan Y.7	106
Table 4.53 pertanyaan Y.8	106
Table 4.54 pertanyaan Y.9	107
Table 4.55 pertanyaan Y.10	107
Tabel 4.56 Uji validitas (X1).....	108
Tabel 4.57 Uji validitas (X2).....	108
Tabel 4.58 Uji validitas (X3).....	109
Tabel 4.59 Uji validitas (Y).....	111
Table 4.60 Uji reliabilitas (X1)	112
Table 4.61 Uji reliabilitas (X2)	112
Table 4.62 Uji reliabilitas (X3)	113
Table 4.63 Uji reliabilitas (Y)	113
Table 4.64 Uji Normalitas <i>one sample kologrov smirnir test</i>	116
Table 4.65 Uji Multikolinearitas	118
Table 4.66 Uji Linier berganda	119
Tabel 4.67 Uji Parsial	121
Tabel 4.68 Uji Simultan	122
Table 4.69 Koefisien determinasi	123

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4.1 Logo PT. Perkebunan Nusantara III	63
Gambar 4.2 Struktur Perusahaan PTPN III	67
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas	114
Gambar 4.4 P-P Plot Uji Normalitas.....	115
Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heterokdastisitas	117

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan anugrahNyalah maka penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“ Pengaruh Kemampuan kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III Medan”**. Adapun penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dengan meraih gelar sarjana Strata satu (S-1) Program Studi Sosial Sains Fakultas Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Dikarenakan itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan terimakasih pada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung penulis selama proses penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Dr.H.Muhammad Isa Indrawan, SE.,MM. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE.,S.Psi.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

4. Ibu Emi Wakhyuni, SE.,M.Si,CIHCM, CPHCM selaku dosen pembimbing 1 penulis yang sudah banyak membantu dengan memberi arahan, pembelajaran bagi penulis dalam proses penyusunan skripsi ini
5. Bapak Harianto, SE.,MM. selaku dosen pembimbing 2 penulis yang membantu penulis dalam memberi masukan dan perbaikan selama proses penulisan skripsi ini
6. Kepada seluruh staf pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembanguna Panca Budi Medan
7. Kepada pihak PT.Perkebunan Nusantara III Medan yang telah member izi pada penulis untuk keberlangsungan penelitian ini
8. Kepada rekan-rekan penulis yang selalu memberi semangat dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini berlangsung
9. Dan yang terakhir ucapan terimakasih dan rasa syukur penulis kepada kedua orang tua tercinta dan juga adik-adik penulis, atas dukungan doa dan materi yang diberikan sehingga penulis dapat menyelsaikan penyusunan skripsi ini .

Medan , 27 November 2020

Penulis

MARISANTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi akan selalu dituntut untuk dapat mengoptimalkan SDM dalam organisasinya, karena keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik, oleh karena itu SDM merupakan faktor yang penting dalam sebuah organisasi.

Perkembangan dunia bisnis pada era globalisasi ini bergerak sangat pesat mengarah ke persaingan yang semakin kompetitif dalam segala bidang, karena itu pula perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat mengimbangi persaingan yang semakin pesat di era global ini. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil saja, tetapi juga membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mendapat hasil yang optimal dan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan memberi dampak yang besar bagi perusahaan, sebab semakin meningkat kinerja karyawan maka keberlangsungan hidup perusahaan akan semakin terjamin. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan, perusahaan mengoptimalkan dan mengembangkan kemampuan setiap karyawan agar sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dan memajukan keberlangsungan hidup perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Kiki dkk (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, yang mana ia menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016: 189-193) Kemampuan dan keahlian merupakan suatu hal yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, dengan adanya kemampuan dan keahlian karyawan yang memadai karyawan dituntut mampu mengerjakan pekerjaan dari perusahaan yang sekarang maupun yang akan datang.

Dengan kemampuan kerja karyawan yang memadai maka hal tersebut juga akan memengaruhi kinerja karyawan seperti hal yang diungkapkan Mangkunegara (2010 : 67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk dapat memenuhi tuntutan tugas dan pekerjaan karyawan dengan baik, maka hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah perusahaan karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melaksanakan semua kegiatan kerjanya, seperti lingkungan kerja fisik dan non fisik dimana hal tersebut menjadi faktor

penting dari lingkungan yang akan mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja hal ini sejalan dengan penelitian Audry (2017) yang mana ia menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sedarmayanti mengungkapkan (2011:26) bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan hal tersebut lingkungan kerja menjadi aspek penting bagi karyawan dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Selain kemampuan kerja yang memadai dan lingkungan yang kondusif, pemberian motivasi terhadap karyawan akan menunjang keberhasilan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan agar terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015:23) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Choirul (2015) dalam penelitiannya, yang mana ia menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan seberapa besar karyawan memberi kontribusi terhadap perusahaan, kinerja mempengaruhi hasil atau tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka keberlangsungan hidup perusahaan juga akan terjamin, kinerja sendiri merupakan unsur yang penting untuk melihat sejauh mana hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Kasmir (2016 : 182), 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 akan kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

PT. Perkebunan Nusantara III (Perseo) selanjutnya disingkat PTPN III merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan, kegiatan usaha PTPN III mencakup usaha budi daya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama PTPN III adalah Minyak sawit (*CPO*) dan Inti sawit (*Karnel*) dan produk hilir karet. Sebagai perusahaan besar yang mencakup banyak hal dan berkontribusi terhadap pemerintah dan masyarakat, PTPN III berusaha berupaya mengelola manajemen dengan cara yang profesional demi mencapai tujuan perusahaan, salah satu caranya yaitu peningkatan kinerja karyawan. Setiap tahunnya PTPN III melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya.

PTPN III memiliki kriteria tersendiri dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya, mereka memiliki kriteria penilaian tersendiri untuk mengevaluasi karyawan. Pada penilaian kinerja karyawan PTPN III Medan terdapat beberapa indikator penilaian, adapun indikator penilaian kinerja karyawan PTPN III adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Indikator penilaian Kinerja PTPN III Medan

NNo	Indikator Penilaian Kinerja	Bobot	Nilai	Nilai X Bobot
1.	Hasil Kerja -Tertib Administrasi -Keakuratan Data -Pengoprasian Peralatan -Efisiensi peralatan (merawat/memelihara peralatan)	80%	(... :4) X 80%
2.	Sikap Kerja - Kejujuran - Produktif, inisiatif, kreativitas - Disiplin, komitmen, semangat kerja, motivasi	10%	(...:3) X 10%
3.	Cara Kerja - Perencanaan/pengorganisasian - Kerjasama dan pelayanan - Keberanian pengambilan keputusan dan pemecahan masalah	10%	(...:1) X 10%
	TOTAL	

Sumber : Divisi Operasional SDM PTPN III Medan (Data diolah penulis 2020)

Indikator penilaian kinerja karyawan pada PTPN III Medan dari tahun 2005 tidak pernah berubah sampai saat ini, penilaian kinerja dilakukan pada karyawan. Penilaian kinerja karyawan menurut PTPN III Medan adalah rasio hasil dengan norma hasil kerja, sikap, dan cara kerja setiap karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti terhadap PTPN III bagian kantor Operasional SDM, maka didapat hasil evaluasi kinerja seperti di bawah berikut:

Tabel 1.2 Prolehan Penilaian kerja 2014-2018
Divisi Operasional PTPN III Medan

Keterangan	Persentase Hasil Kerja Tahunan									
	2014		2015		2016		2017		2018	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Evaluasi Kerja Divisi Oprasiona 1 SDM PTPN III	3,26	68	2,91	61	,65	50	2,	53	2,70	57
	3.16	%	8.90	%	1.8	%	7.	%	5.47	%
					1		31			

Sumber : Divisi Oprasional SDM PTPN III (Data diolah Penulis 2020)

Data di atas diperoleh dari hasil penjumlahan nilai kinerja karyawan Divisi Operasional SDM sebanyak 48 orang dari tahun 2014-2018. Berdasarkan perolehan data di atas maka dapat dilihat hasil evaluasi kinerja yang dilakukan setiap tahunnya, terhadap 48 karyawan Divisi Operasional SDM, dapat dilihat terjadi penurunan kinerja karyawan yang tidak stabil, seperti prolehan kinerja pada tahun 2014 yang mana memperoleh nilai sebesar 68%, namun pada tahun 2015 menurun menjadi 61%, dan di tahun 2016 prolehan nilai kinerja karyawan semakin menurun menjadi 50%.

Dan pada tahun 2017 terjadi peningkatan sebanyak 53%, di tahun 2018 perolehan nilai kinerja karyawan juga mengalami peningkatan sebanyak 57%. Berdasarkan perolehan nilai kinerja karyawan selama 5 tahun belakangan, terjadinya ketidak seimbangan yang mana kinerja karyawan menurun. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Divisi Operasional SDM PTPN III dapat dikatakan belum optimal.

Kemampuan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berikut ini merupakan hasil prolehan

dari observasi yang dilakukan penulis di Divisi SDM PTPN III terkait kemampuan kerja karyawan.

Tabel 1.3 Prasurvey Kemampuan Kerja Di Divisi Oprasional SDM PTPN III

No.	Pertanyaan Kemampuan Kerja X1	YA		TIDAK	
		Jlh	%	Jlh	%
	Kesanggupan Kerja	14	29	34	71
1	Saya sanggup bekerja dengan cepat dan menyelesaikan tugas saya tepat waktu		%		%
	Pendidikan	38	79	10	21
2	Latar belakang pendidikan kryawan sesuai dengan pekerjaan saat ini		%		%
	Masa Kerja	30	62	18	37
3	Karyawan yang mempunyai pengalan lebih cepat dancekatan dalam bekerja		%		%

Sumber : Divisi Oprasional SDM PTPN III (Data diolah Penulis 2020)

Dari tabel di atas hasil prasurvey yang diperoleh penulis terhadap 48 karyawan Divisi Oprasional SDM, dapat dikatakan belum optimal jika dilihat kesanggupan kerja yang mana karyawan merasa tidak sanggup jika harus bekerja dengan cepat dilihat dari prolehan persentase dimana sebanyak 29% karyawan menjawab sanggup dan 71% karyawan menjawab tidak.

Lingkungan kerja merupak tempat dimana karyawan melakukan pekerjaan yang diembankan perusahaan pada mereka, lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karywana yang berbentuk fisik. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karywan, karena jika lingkunganyawan, karyawan juga akan nyaman dalam bekerja. Berikut merupakan hasil prasurvey yang dilakukan penulis terhadap karyawan divisi Oprasional SDM terkait Lingkungan kerja mereka.

Tabel 1.4 Prasurvey Lingkungan kerja Divisi Oprasional SDM PTPN III

No.	Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik X2	YA		TIDAK	
		Jlh	%	Jlh	%
	Suasana kerja	34	71%	14	29%
1.	Kondisi rungan kerja tidak tersusun dengan rapih				
	Kebisingan	38	79%	10	21%
2.	Saya merasa terganggu atas suara bising dari rekan kerja saya				
	Penggunaan warna	18	37%	30	62%
3.	Koordinasi warna di ruangan membuat karyawan nyaman				
	Fasilitas				
4.	Kelengkapan fasilitas memadai	20	41%	28	58%

Sumber: Divisi Oprasional SDM PTPN III (Data diolah penulis 2020)

Berdasarkan peroleh dari hasil prasurvey yang dilakukan pada 48 karyawan Oprasional SDM maka didapat data bawah lingkungan kerja fisik di Oprasional SDM belum terlalu memadai melihat dari hasil perolehan data di atas, terdapat 71% yang menyatakan bahwa karyawan kurang nyaman atas koordinasi ruangan yang kurang rapih di ruangan Oprasional SDM, dan sebanyak 79% yang menyataka bahwa karyawan merasa terganggu atas suara bising dari rekan kerja meraka, sementara 56 % karyawan menyatakan bahwa koordinasi penggunaan warna di ruangan meraka belum memenuhi standar. Dari hasil pernyataan ini maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik Oprasional SDM belum dapat dikatakan optimal.

Motivasi merupakan acuan bagi karyawan untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Pada PTPN III terdapat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang mana didalam PKB ini terdapat kompensasi yang berupa tunjangan dan santunan, dan terdapat beberapa pasal dalam PKB ini yang menjadi acuan motivasi bagi karyawan seperti dalam bab VII pasal 30-40 mengenai Golongan gaji, Penggajian, Tunjangan dan santuna, dan juga

terdapat pada pasal 22-25 disebutkan dalam PKB ini tentang jadwal cuti karyawan. Namun motivasi bukan hanya berasal dari kompensasi saja tapi juga dapat berasal dari penghargaan dan kepedulian pemimpin.

Berikut ini merupakan hasil prasurvey terkait Motivasi kerja yang dilakukan pada Oprasional SDM PTPN III.

Tabel 1.5 Prasurvey Motivasi kerja Divisi Oprasional SDM PTPN III

No.	Pertanyaan Motivasi Kerja X3	YA		TIDAK	
		Jlh	%	Jlh	%
	Kebutuhan Akutulasi Diri	20	42%	28	58%
1.	Pemahaman karyawan dalam bekerja sangat baik				
	Kebutuhan Sosial	20	42%	28	58%
2.	Hubungan saya dengan rekan kerja dan atasan saya terjalin dengan baik				
	Kebutuhan Harga Diri	26	54%	22	45%
3.	Perusahaan member apresiasai atas pencapaian karyawan				

Sumber : Divisi Oprasional SDM PTPN III (Data diolah penulis 2020)11

Dari hasil prasurvey di atas dapat dilihat pada point satu, yang mana terdapat 58% yang menyatakan bahwa karyawan belum optimal dalam pemahaan kerjanya. Berikutnya tentang hubungan antar sesama karyawan, dari perolehan data di atas dapat dilihat sebesar 42% yang menyatakan bahwa para karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama karyawan dan 58% menjawab tidak, dan pada point terakhir perihal hasil kerja yang dihargai oleh atasan, sebanya 54% yang menjawab iya dan 45% menjawab tidak.

Dari perolehan nilai di atas maka dapat ditarik kesimpulan bawah indikator yang mendukung motivasi kerja pada Divisi Oprasional SDM belum maksimal seluruhnya dan harus lebih ditingkatkan lagi.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara III Medan Sei Batang Hari**”.

B. IDENTIFIKASI DAN BATASAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja karyawan pada Divisi Oprasional SDM tidak stabil dan mengalami penurunan dan kenaikan setiap priodenya.
- 2) Karyawan tidak mampu bekerja cepat dan mengemban pekerjaan yang berat sehingga tidak memenuhi tenggat perusahaan.
- 3) Karyawan tidak mampu mengemban pekerjaan berat sendiri
- 4) Lingkungan kerja di Divisi Oprasional SDM tidak tertata dengan rapih.
- 5) Fasilitas kantor tidak dioorganisir dengan baik.
- 6) Motivasi diri dan hubungan sosial karyawan di Divisi Oprasional SDM belum maksimal.
- 7) Kurangnya kekompakan antar sesama karyawan.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat fokus terhadap pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel kemampuan kerja , lingkungan kerja dan motivasi kerja yang difokuskan pada kantor Divis Operasional SDM PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berlokasi di Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan Sumatra Utara 20122. Adapun pada variabel Lingkungan kerja, penulis membatasi hanya pada lingkungan kerja fisik saja

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Apakah Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan Divisi Oprasional SDM ?
2. Apakah Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Medan Divisi Oprasional SDM ?
3. Apakah Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PTPN III Medan Divisi Oprasional SDM ?

4. Apakah Kemampuan kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Medan Divisi Oprasional SDM ?

D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan Divisi Oprasional SDM
- 2) Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PTPN III Medan Divisi Oprasional SDM
- 3) Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PTPN III Medan Divisi Oprasional SDM
- 4) Untuk mengetahui apakah Kamampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PTPN III Medan Divisi Oprasional SDM

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam manajemen khususnya tentang pengaruh kemampuan, lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dapat memberi masukan kepada instansi/perusahaan tempat penulis melakukan penelitian terkait masalah kemampuan, lingkungan dan motivasi karyawannya agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

E. KEASLIAN PENELITIAN

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Kiki Rindy Arini, *at al* (2015) yang berjudul “ Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara X (Pabrik Gula) Gjombang Baru”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kemampuan kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

Variabel penelitian : Pada penelitian terdahulu menggunakan dua (2) variabel bebas (Kemampuan dan motivasi kerja) dan

- 1) satu (1) variabel terikat (kinerja) sementara penelitian ini memiliki tiga (3) variabel bebas (kemampuan, Lingkungan, Motivasi) dan satu (1) variabel terikat (Kinerja).
- 2) **Jumlah observasi/sampel (n)** : Penelitian terdahulu memiliki sampel berjumlah 65 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 48 orang karyawan PTPN III.
- 3) **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015 sementara penelitian ini dilakukan pada tahun 2020
- 4) **Lokasi Penelitian** : Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan Sei Batang Hari Divisi Operasional SDM.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan selalu dituntut dalam berupaya semaksimal mungkin menjalankan pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya untuk memenuhi tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil upaya karyawan yang telah dicapai dalam pekerjaannya selama periode tertentu. Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Mangkunegara (2013: 63) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2010:75) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan

Pendapat lain dikemukakan oleh Kasmir (2016:182) dimana ia menyatakan 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.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya akan mempermudah seseorang tersebut dalam menyelesaikan tugasnya dengan kemampuan dan keahlian yang ia miliki.

2) Pengetahuan

Dengan memiliki pengetahuan yang luas akan pekerjaannya maka ia akan mudah menyelesaikan pekerjaannya dan juga mendapat hasil yang baik pula.

3) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik maka akan dapat melaksanakan pekerjaannya secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab akan pekerjaan tersebut.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seorang karyawan untuk lebih giat dan bersemangat dalam hal pekerjaannya, jika karyawan mendapat motivasi maka kinerjanya juga akan semakin terdorong.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan member perintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan karyawannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu perusahaan, norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh setiap anggota perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan tersendiri seseorang setelah ia menyelesaikan pekerjaannya, jika seorang karyawan merasa puas akan pekerjaannya maka hasil pekerjaan tersebut akan baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya, jika kondisi lingkungan kerja kurang nyaman maka karyawan juga merasa kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat ia bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan tempat ia bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan tugasnya secara sungguh-sungguh dengan menaati setiap peraturan yang diberikan perusahaan

c. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Jika

kualitas pekerjaan yang dilakukan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja seseorang dapat dilihat dengan kuantitas atau jumlah yang dihasilkan seseorang tersebut.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu kinerja seseorang dapat dilihat baik saat ia menyelesaikan tenggat waktu yang diberikan.

4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja seringkali diakitkan dengan kerja sama antara karyawan dan antar pimpinan, dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan hubungan yang baik antar karyawan dan juga pimpinan.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan, artinya kinerja seorang karyawan dapat diukur dari seberapa baik ia dalam mengelola anggaran yang telah disediakan perusahaan untuk suatu aktivitas perusahaan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Setiap orang atau individu pasti memiliki kemampuan atau skill dalam diri seseorang tersebut, kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya secara mental ataupun fisik. Oleh karena itu setiap organisasi membutuhkan orang-orang dengan berbagai kemampuan dan keahlian untuk memenuhi tujuan organisasi tersebut, seorang individu dapat mencapai kinerja yang memuaskan tergantung pada kemampuan kerjanya, karena kemampuan kerja menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan aktivitas dan kewajibannya dalam sebuah organisasi. 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.

Slameto (2012: 56) berpendapat bahwa kemampuan kerja adalah kecakapan yang terdiri dari tiga jenis yaitu, kecakapan untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah dalam situasi yang baru dengan cepat dan efektif, mengetahui atau menggunakan konsep-konsep yang abstrak secara efektif, mengetahui relasi dan mempelajarinya dengan cepat.

Sedangkan Robbins (2013:51) menyatakan bahwa kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, lebih lanjut Robbins menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

b. Jenis- jenis Kemampuan Kerja

Robbins (2013:52) membagi kemampuan menjadi 2 kelompok yaitu:

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Kemampuan intelektual ini biasanya menyangkut kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat

2. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Kemampuan fisik ini dapat dikategorikan sebagai kemampuan beraktivitas.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja

Handoko dalam Binardi (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor pendidikan formal
- 2) Faktor pelatihan
- 3) Faktor pengalaman kerja

d. Indikator Kemampuan Kerja

Untuk dapat mengetahui seorang karyawan mamapu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, maka dapat diukur melalui beberapa indikator, adapun indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2013:32) adalah sebagai berikut :

1) Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah kondisi dimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

2) Pendidikan

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

3) Masa kerja

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

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai melakukan aktifitasnya setiap hari selama bekerja. Lingkungan yang kondusif dan nyaman member rasa aman dan memungkinkan para pehawai untuk dapat bekerja secara optimal, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap inerja pegawai itu sendiri.

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini, 2013:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekita karyawan dandapaat memengaruhi dalam menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sedarmayanti (2011:2) menyatakan 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.

b. Jenis-jenis Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) terdapat terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik (*Physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ini dibagi menjadi 2 yaitu:

(a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

(b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, ketarakan music, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non-fisik (*Non-physical working environment*)

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

c. Indikator Lingkungan kerja

Indikator lingkungan menurut Sedarmayanti (2011:26) yaitu;

1) Suasana kerja

Kondisi di sekitar karyawan saat bekerja dapat memengaruhi kegiatan kerja yang sedang dilakukan oleh karyawan tersebut, seperti pencahayaan, sirkulasi dan kelembaban udara di tempat kerja.

2) Kebisingan

Suara-suara yang mengganggu pendengaran dapat menjadi salah satu hal yang membuat kondisi kerja karyawan tidak optimal.

3) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap kondisi mental seseorang, komposisi warna juga harus diperhatikan untuk kenyamanan dan juga keindahan dalam ruangan.

4) Fasilitas

Merupakan suatu penunjang bagi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivation atau motivasi berasal dari bahasa latin yakni *Movere*, yang berarti “menggerakkan”. Dalam sebuah perusahaan tempat dimana karyawan bekerja maka akan dibutuhkan suatu dorongan atau motivasi untuk memicu semangat kerja para karyawan dan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Meskipun kemampuan dari karyawan sudah maksimal serta fasilitas yang sudah memadai, namun jika motivasi dalam diri karyawan kurang maka kinerja karyawanpun akan menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Menurut Winardi (2016:6) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan

oleh sejumlah kekuatan liar yang para intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif

Sedangkan Noor (2013:230) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang dimanfaatkan padanya sehingga ia dapat mencapai dan memenuhi tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Hasibuan (2015:146) yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan dan meningkatkan kedisiplinan kerja
- 4) Mengefektikan pengadaan karyawan
- 5) Menciptakan susunan dan hubungan kerja yang baik

- 6) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 7) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Teori Motivasi

Terdapat tiga Komponen dalam memberikan motivasi terhadap seseorang, yaitu:

1) Kebutuhan akan prestasi

Sutrisno (2011:128) mengemukakan tentang kebutuhan ini yaitu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mencapai kesuksesan dan diukur berdasarkan standar kesempurnaan yang ada pada diri seseorang. Ciri-ciri seseorang yang memiliki kebutuhan ini adalah bersedia menerima resiko relative yang tinggi dan keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerjanya. Prestasi menunukan keinginan individu untuk menguasai keahliannya, sehingga akan mendorong kreativitas yang mengarahkan pada perkembangan kemampuan serta energi yang dimiliki dalam mencapai prestasi.

2) Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungan dengan orang lain. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat dan kooperatif. Individu yang mempunyai kebutuhan akan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial.

3) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi penguasa, seseorang akan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya. Seseorang yang memiliki kekuatan yang besar biasanya akan menyukai kondisi persaingan dan orientasi status serta akan lebih memberikan perhatian pada hal-hal yang mempunyai pengaruh besar dalam lingkungan.

Sutrisno (2011:129) berpendapat bahwa kebutuhan ini akan menyebabkan orang yang bersangkutan tidak mepedulikan orang disekitarnya.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Surtrisno (2011:116) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi Motivasi yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

a) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan untuk bertahan hidup sehingga bersedia mengerjakan apa saja

b) Keinginan untuk memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang melakukan pekerjaan apa saja, keinginan yang keras dapat mendorong seseorang mau bekerja keras juga.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja keras karena adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keingina ini dapat berupa adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang baik, pimpinan yang adil.

e) Keingina untuk berkuasa

Keinginan ini akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras agar keinginannya terpenuhi.

2. Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai akan memicu semangat kerja karyawan untuk lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan baik.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Adanya jaminan pekerjaan dalam sebuah perusahaan membuat para Karyawan menjadi lebih percaya pada perusahaan karena adanya jaminan karier yang jelas, sehingga para karyawan tidak perlu merasa cemas dalam melakukan pekerjaannya.

e) Status dan tanggung jawab

Status dalam sebuah perusahaan menjadi acuan setiap karyawan bekerja lebih giat agar mendapat status yang lebih baik lagi.

f) Peraturan yang fleksibel

Perusahaan yang memiliki peraturan yang jelas dan fleksibel membuat karyawan lebih teratur dan lebih terarah.

e. Indikator Motivasi

Adapun indikator dari motivasi menurut Hasibuan (2012:444) yaitu:

1. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan prestasi optimal

2. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan-kebutuhan utama misalnya udara, makanan dan lain-lain. Faktor khusus yang harus diperhatikan dalam organisasi terkait kebutuhan ini adalah pengondisian udara dan cahaya, gaji dan upah, kafetarian dan lain-lain.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri adalah kebutuhan akan kekuatan, penguasaan, kompetensi, percaya diri dan kemandirian.

4. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat.

5. Kebutuhan keamanan dan rasa aman

Kebutuhan keamanan dan rasa aman adalah dilihat dari arti luas yang mana kebutuhan ini mencakup keamanan di tempat kerja seperti kondisi tempat kerja dan perlakuan adil dari atasan.

B. PENELITIAN TERDAHULU**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
Imam Ghozali (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar	Motivasi Kepuasan Kemampuan	Kinerja	Analisis Linier Berganda	Motivasi, Kepuasan, dan Kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
Ari Darmawan dkk, (2018)	Pengaruh Kemampuan kerja, Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir dalam	Kemampuan Motivasi Disiplin Pengembangan	Kinerja	Analisis Linier Berganda	Kemampuan kerja, Motivasi, Disiplin dan Pengembangan karir secara simultan

	Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekrasi Sengkaling	Karir			berpegaruh signifikan terhadap Kinerja
Kiki Rindy Arini dkk (2015)	Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru	Kemampuan Motivasi	Kinerja	<i>Explanatory research</i>	Kemampuan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
Nurpitasari (2018)	Pengaruh kemampuan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai di BPR Syariah Al Mabrur	Kemampuan Motivasi	Kinerja	Sosial Kuantitatif	Kemampuan dan Motivasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan secara silmultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman		Kinerja	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
Maryam Azar & Ali Akbar Shafighi	<i>The Effect of Work Motivation on Empolyee Job Performance (Case Study:</i>	Motivasi	Kinerja	<i>Cross sectional method</i>	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

(2013)	<i>Employees of Islamic Revolution Housing Poundation) Islamic azad University Dehaghan Branch</i>				kinerja
Christy Tulandi, dkk (2015)	<i>The Effect of Characteristic, Welfare and Work Environment to Employee Performance at PT. Fedral International Finance Manado</i>	Karakteristik Kesejahteraan Lingkungan kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Karakteristik, kesejahteraan karyawan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
Muogbo (2013)	<i>Influence of motivation on employees performance(a study of some selected firms in anambra state).</i>	Motivasi	Kinerja	Analisis Deskriptif	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

Suber :Data diolah penulis, 2020

C. KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual pada intinya menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dalam penelitian ini Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan Kemampuan, Lingkungan dan Motivasi sebagai variabel independen. Berikut ini adalah penjelasan hubungan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen.

1. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja

Kemampuan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang baik maka akan sangat baik untuk perusahaan. Kemampuan yang baik akan meningkatkan produktivitas yang baik pula sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan, seperti halnya menurut Robbins (2013: 51) menyatakan bahwa kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam satu pekerjaan, lebih lanjut Robbin menatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan teori ini diperkuat dengan dengan dilakukannya penelitian oleh Kiki Rindy Arini *at al*, dengan judul “ Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru).

Dimana dari hasil penelitian tersebut dihasilkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,436. Yang berarti apabila kemampuan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melaksanakan segala pekerjaannya, lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan dalam suatu perusahaan guna meningkatkan semangat kerja para karyawan dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Jika seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik dan mendukung para karyawan secara optimal maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula, seperti yang diungkapkan Sedarmayanti (2011:2) menyatakan 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.

Keterkaitan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Audrey Josephine dkk (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja, penelitian lain yang dilakukan oleh Doni Tri Prasetyo dkk (2015) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Motivasi merupakan dorongan tersendiri bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Dengan adanya motivasi tinggi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai pula kinerja karyawan yang tinggi, maka dari itu motivasi memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil yang diteliti oleh Choirul Anwar Satria Yudha dkk, dimana ia menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh sebesar 0,278 yang mana hal ini

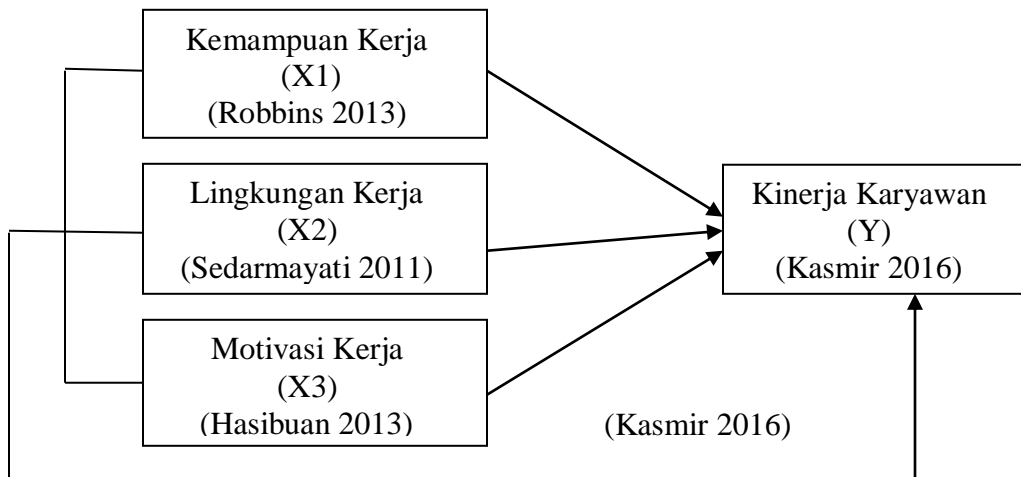
dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, penelitian lain yang dilakukan oleh Andrey Satya Darmawan dkk, juga menyarkan bahwa motivasi memberipengaruh yang positif terhadap kinerja sebesar 0,720. Dengan adanya hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kemampuan kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Didalam sebuah perusahaan akan selalau membutuhkan karywan yang kompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan, oleh karena itu kemampuan kerja karyawan dibutuhkan oleh perusahaan dan ditempatkan sesuai dengan bidangnya masing-masing guna mencapai hasil kinerja yang baik dikarenakan adanya kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja selain itu lingkungan yang optimal dan pemberian motivasi yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawa. Seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja itu diantaranya:

kemampuan dan keahlian, motivasi kerja dan juga lingkungan kerja disekitar. Dari hal ini didapat bahwa kemampuan kerja, lingkungan kerja dan juga motivasi kerja akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Suber Data : Diolah Penulis 2020

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari penelitian yang dilakukan dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan hasil dari kerangka konseptual di atas maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III Divisi Oprasional SDM

2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III Divisi Oprasional SDM
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III Divisi Oprasional SDM
4. Kemampuan kerja, Lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III Divisi Oprasional SDM

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2014:55) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian mencoba untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel bebas yaitu kemampuan (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Perkebunan Nusantara III Divisi Operasional SDM di Jl. Sei Batang Hari No.02 Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada 10 Januari 2020 sampai pada bulan November 2020.

Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan dalam uraian tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi

No.	Jenis Kegiatan	Des	Jan-Feb	Mar-Apr	Mei-Jun	Jul-Agu	Sep-Okt	Nov
		2019	2020	2020	2020	2020	2020	2020
1.	Pengajuan Judul							
2.	Pengajuan Observasi							
3.	Penyusunan Proposal							
4.	Acc/Seminar Proposal							
5.	Pengolahan data							
6.	Penyusuna Skripsi							
7.	Sidang Meja Hijau							

Sumber: Diolah Penulis ,2020

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2014:61). Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Divisi Operasional SDM , yaitu sebanyak 48 karyawan.

2. Menurut Sugiyono (2013: 67) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi kecil, maka dari itu sampel ini menggunakan sampel jenuh mengingat jumlah populasi karyawan PTPN III Divisi Operasional SDM yang berjumlah 48 orang, maka seluruhnya digunakan sebagai sampel, jadi keseluruhannya jumlah sampel yang digunakan adalah 48 sampel.

D. Jenis Data dan Sumber Penelitian

Sugiyono (2014:14) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari PTPN III Medan

2. Data Sekunder

Data ini diperoleh dari beberapa sumber lain dengan menelaah buku-buku dan jurnal penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, sehingga dapat diperoleh teori yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Batasan Masalah Operasional

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang digunakan yaitu, variabel independen dalam simbol (X) dan variabel dependen dalam simbol (Y) .

- a) Variabel independen (X) yaitu, Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja(X2), Motivasi Kerja(X3) pada PTPN III Medan Bagian Operasional SDM.
- b) Variabel dependen (Y) yaitu, Kinerja karyawan PTPN III Medan Bagian Operasional SDM.

2. Definisi Operasional

Untuk memudahkan dalam pelaksanaan penelitian maka diperlukan definisi dan metode pengukuran variabel yang akan

diteliti sebagai dasar dalam penyusunan kuesioner dalam penelitian ini.

Adapun sebagaai berikut:

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
Kemampuan kerja (X1)	Kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam melakukan suatu pekerjaan. (Robbins 2013:51)	1.Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3.Masa Kerja (Robbins 2013:32)	1.Kesanggupan kerja adalah suatu kondisi seorang karyawan mampu menyelesaikan tugasnya 2.Pendidikan adalah kegiatan meningkatkan kemampuan seorang karyawan. 3.Masa kerja adalah waktu yang telah dilalui seorang karyawan didalam perusahaan.	Likert
Lingkungan kerja (X2)	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 2011:2)	1.Suasana kerja 2.Kebisingan . 3.Penggunaan warna 4.Fasilitas Sedarmayanti (2011:26)	1.Suasana kerja adalah kondisi di sekitar karyawan saat bekerja 2.Kebisingan merupakan suara-suara yang mengganggu saat karyawan bekerja 3.Penggunaan warna merupakan estetika keindahan dalam ruangan tempat karyawan bekerja 4. Fasilitas merupakan alat penunjang bagi karyawan dalam menjakannya pekerjaannya	Likert

<p>Motivasi (X3)</p>	<p>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.</p> <p>Hasibuan (2012:95)</p>	<p>1.Kebutuhan aktualisasi diri</p> <p>2.Kebutuhan fisiologis</p> <p>3.Kebutuhan harga diri</p> <p>4.Kebutuhan sosial</p> <p>5.Kebutuhan keamanan dan rasa aman</p> <p>Hasibuan (2012:444)</p>	<p>1.Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan prestasi optimal</p> <p>2.Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan-kebutuhan utama misalnya udara, makanan dan lain-lain. Faktor khusus yang harus diperhatikan dalam organisasi terkait kebutuhan ini adalah pengondisian udara dan cahaya, gaji dan upah, kafetarian dan lain-lain.</p> <p>3.Kebutuhan harga diri adalah kebutuhan akan kekuatan, penguasaan, kompetensi, percaya diri dan kemandirian.</p> <p>4.Kebutuhan sosial adalah kebutuhan menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat.</p> <p>5.Kebutuhan keamanan dan rasa aman adalah dilihat dari arti luas yang mana kebutuhan ini mencakup keamanan di tempat kerja seperti kondisi tempat kerja dan perlakuan adil dari atasan.</p>	<p>Liker t</p>
----------------------	---	--	--	----------------

<p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.</p> <p>Kasmir (2016:182)</p>	<p>1.Kualitas (mutu) 2.Kuantitas (jumlah) 3.Waktu (jangka waktu) 4.Kerja sama antar karyawan 5.Penekanan biaya 6.Pengawasan</p> <p>Kasmir (2016:208)</p>	<p>1.Kualitas merupakan hasil dari penyelesaian suatu pekerjaan mendekati titik sempurna.</p> <p>2.Kuantitas adalah pengukuran kinerja seseorang berdasarkan jumlah yang dihasilkan</p> <p>3.Waktu adalah batasan waktu kerja seseorang dalam menyelesaikan tenggat waktu.</p> <p>4.Kerja sama antar karyawan adalah hubungan yang terjalin baik antara karyawan dengan pimpinan atau dengan sesama karyawan.</p> <p>5.Penekanan biaya adalah biaya yang dikeluarkan setiap aktivitas yang dilakukan sudah dianggarkan dan harus dikelola dan dipergunakan seminim mungkin</p> <p>6.Pengawasan dilakukan agar karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.</p>	<p>Liker t</p>
-----------------------------	---	--	--	--------------------

Sumber : Diolah Penulis (2020)

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (sugiyono 2012:132). Berikut merupakan tingkat skala likert :

Tabel 3.3 Instrument skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (SS)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1

Sumber :Sugiyono (2012)

G. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan guna memperoleh data atau informasi adalah sebagai berikut:

1. Teknik pengumpulan data primer
 - a) Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang digunakan dengan menyebarkan angket berupa daftar pertanyaan kepada pihak-pihak terkait

- b) Observasi, yaitu pengambilan data dengan mengamati secara langsung berkaitan dengan hal-hal yang diteliti
2. Teknik pengumpulan data sekunder
- a) Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan atau dokumentasi yang berkaitan dengan hal yang diteliti
 - b) Studi pustaka, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan literatur seperti buku, jurnal dan laporan penelitian.

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas (kelayakan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2017:52), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dari kuesioner tersebut.

Untuk mengetahui kelayakan pertanyaan dalam suatu angket maka uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk $df = n-2$, maka diperlukan uji validasi disetiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah, bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

2. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Suatu kuesioner dikatakan reliable apabila jawaban dari kuesioner tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya, menurut Ghazali (2017:47), reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* atau lebih besar ($>$) 0,60 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliable, uji reliabilitas diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*

I. Teknik Analisa Data

1. Metode Analisa Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara obyektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode ini yang penulis gunakan guna mengetahui pengaruh variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja

karyawan, dengan menggunakan program SPSS agar hasil yang diperoleh lebih terarah.

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y : Variabel dependen yaitu Kinerja karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi

X1 : Kemampuan kerja

X2 : Lingkungan kerja

X3 : Motivasi kerja

ε : Standar error

J. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Rusiadi 2017:149). Sebagai dasar bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang

ada, model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Ghonzali (2017:201) mengemukakan bahwa terdapat 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Pada analisis grafik dapat dikatakan normal apabila dalam *probability plot* ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi asumsi normalitas. Setelah analisis grafik selanjutna dilanjutkan dengan analisis statistik dengan melihat *kolmogorov-Smirnov* (K-S).

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Menurut Rusiadi (2017:157) model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Rusiadi 2017:154). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS, dalam penelitian ini uji multikolinearitas menggunakan *tolerance* dan VIF.

- a) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF < 10, maka terdapat korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi multikolinearitas.
- b) Jika *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau tidak terjadi multikolinearitas.

K. Pengujian Hipotesis

1. Uji signifikan simultan (Uji-F)

Uji F statistic bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, model hipotesis yang digunakan adalah:

- a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan).

- b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t statistik dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Kriteria uji yang digunakan sebagai berikut :

- a) $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- b) $H_a : \beta_1 \neq 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Rusiadi (2017:235) menyatakan bahwa koefisien determinasi R^2 bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1, nilai koefisien determinasi R^2 ialah antara 0-1. Apabila nilai mendekati 1 maka nilai yang sebenarnya, sebaliknya jika nilai R^2 0 maka nilai tersebut tidak mendekati nilai sebenarnya.

Koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar perubahan atau suatu variabel dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel lain.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu :

$$D = (r_{xy})^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

D: Koefisien determinasi

R_{xy} : Koefisien korelasi *Product moment*

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Maka dari itu hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Gambaran umum Perusahaan

a. Sejarah Umum Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan Kegiatan usaha Perseroan mencakup usaha budi daya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama Perseroan adalah Minyak Sawit (*CPO*) dan Inti Sawit (*Kernel*) dan produk hilir karet.

Sejarah Perseroan diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia (RI) yang dikenal sebagai proses nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN) pada tahun 1958. Pada tahun 1968 Perseroan Perkebunan Negara (PPN) direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP).

Pada tahun 1974 Bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan (Persero). Guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan usaha perusahaan BUMN, Pemerintah merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi.

Diawali dengan langkah penggabungan 3 (tiga) BUMN Perkebunan yang terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT Perkebunan IV (Persero) dan PT. Perkebunan V (Persero) pengelolaannya ke dalam satu manajemen.

Melalui Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi nama PT Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan Akta Notaris Harun Kamil, SH, No. 36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-8331.HT.01.01.TH.96 tanggal 08 Agustus 1996 yang dimuat di dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 Tahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 8674 Tahun 1996. Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan PT Perkebunan Nusantara III (PTPN III) di mana terjadinya pengalihan 90% saham milik pemerintah di atas PTPN tersebut menjadi 10%.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 72 tahun 2014 tanggal 17 September 2014, tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam modal saham PT Perkebunan Nusantara III (Persero), ditetapkan bahwa Negara Republik Indonesia melakukan penambahan penyertaan modal ke dalam modal saham PT Perkebunan Nusantara III (Persero) sebesar 90% yang berasal dari pengalihan saham milik Negara Republik Indonesia pada PT Perkebunan Nusantara (Persero) lainnya.

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah No. 72 tahun 2014 pada tanggal 17 September 2014, maka:

1. Bentuk badan usaha PT Perkebunan Nusantara I (Persero), PT Perkebunan Nusantara II (Persero), PT Perkebunan Nusantara IV (Persero), PT Perkebunan Nusantara V (Persero), PT Perkebunan Nusantara VI (Persero), PT Perkebunan Nusantara VII (Persero), PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero), PT Perkebunan Nusantara IX (Persero), PT Perkebunan Nusantara X (Persero), PT Perkebunan Nusantara XI (Persero), PT Perkebunan Nusantara XII (Persero), PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) dan PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) berubah menjadi Perseroan Terbatas yang tunduk sepenuhnya pada Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
2. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menjadi Pemegang Saham PT Perkebunan Nusantara I, PT Perkebunan Nusantara II, PT Perkebunan Nusantara IV, PT Perkebunan Nusantara V, PT Perkebunan Nusantara VI, PT Perkebunan Nusantara VII, PT Perkebunan Nusantara VIII, PT Perkebunan Nusantara IX, PT Perkebunan Nusantara X, PT Perkebunan Nusantara XI, PT Perkebunan Nusantara XII, PT Perkebunan Nusantara XIII dan PT Perkebunan Nusantara XIV masing-masing sebesar 90%.
3. Kepemilikan saham milik Negara Republik Indonesia pada PT Perkebunan Nusantara I, PT Perkebunan Nusantara II, PT Perkebunan Nusantara IV, PT Perkebunan Nusantara V, PT Perkebunan Nusantara VI, PT Perkebunan Nusantara VII, PT Perkebunan Nusantara VIII, PT Perkebunan Nusantara IX, PT Perkebunan Nusantara X, PT Perkebunan Nusantara XI, PT

Perkebunan Nusantara XII, PT Perkebunan Nusantara XIII dan PT Perkebunan Nusantara XIV masing-masing menjadi 10%.

PT. Perkebunan Nusantara III memiliki logo perusahaan yang menjadi ciri khas dan simbol dari PT. Perkebunan Nusantara III.



Gambar 4.1 Logo PT. Perkebunan Nusantara III

Logo ini merupakan logo baru milik PT. Perkebunan Nusantara III yang mulai aktif digunakan tanggal 24 januari 2019 sesuai dengan surat edaran Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. Logo ini memiliki makna simbolis didalamnya antara lain :

- **Warna**

Hijau : kesuburan, pertumbuhan, harmoni dengan alam dan tekad yang kuat.

Emas : kemakmuran, kejayaan dan kesejahteraan.

Biru : profesional dan bersaing secara global.

- **Bentuk**

III :Angka 3 romawi melambangkan identitas PTPN III dan mencerminkan orientasi bisnis perusahaan yang berbasis 3P (People, Planet, Profit).

Daun :Bentuk daun pada simbol menunjukkan bahwa perusahaan memiliki core bisnis perkebunan dengan aset utamanya adalah tanaman.

Simpul :Bentuk simpul tali melambangkan peran perusahaan sebagai Holding BUMN perkebunan yang menjadi pemersatu dan mensinergikan PTPN Group.

Infinity :Simbol Infinity (tidak ada akhir) menunjukkan harapan dan tekad perusahaan untuk terus berkelanjutan (sustainability) sepanjang masa.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Menjadi Perusahaan Agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik.

2. Misi Perusahaan

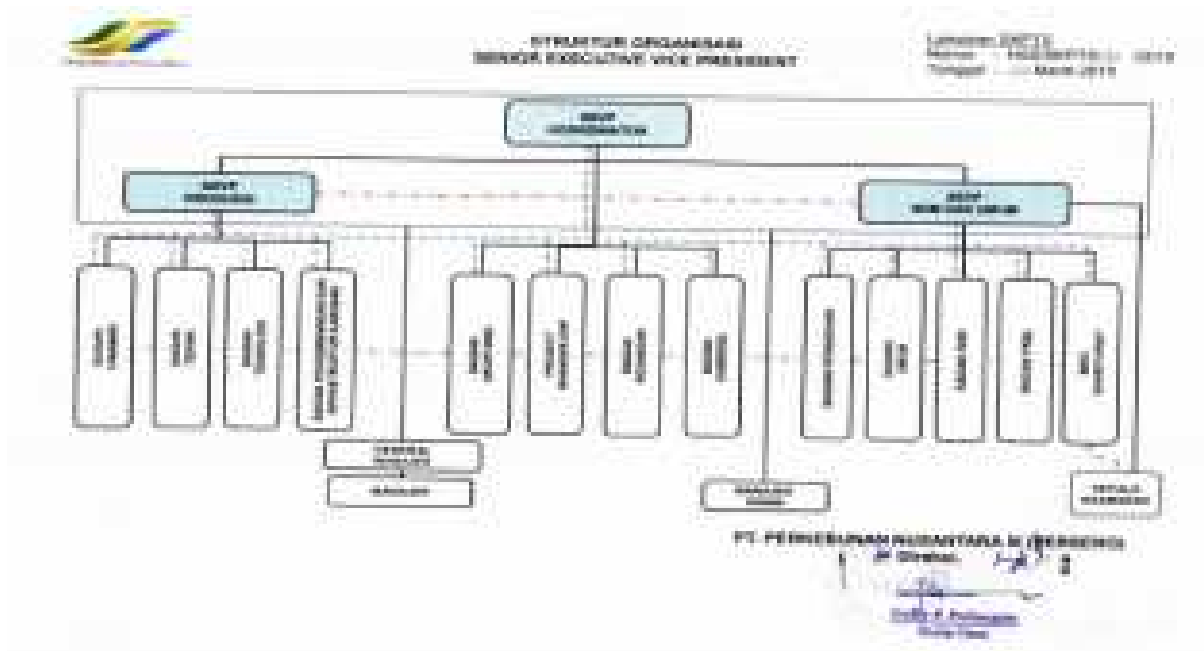
- a) Mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan.
- b) Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan.
- c) Memperlakukan karyawan sebagai aset strategis dan mengembangkannya secara optimal.
- d) Menjadikan perusahaan terpilih yang memberikan “imbal hasil” terbaik bagi para investor.

- e) Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
- f) Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas.
- g) Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.

c. Struktur Perusahaan

Dalam sebuah organisasi mempunyai dan memiliki sub bagian yang saling berhubungan dan memiliki hubungan yang erat antara satu dengan lainnya, sehingga diperlukan struktur organisasi yang merupakan alat manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pada hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian ataupun orang-orang yang mewujudkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap karyawan dalam perusahaan agar dapat diketahui dengan jelas, disamping itu setiap karyawan dapat mengetahui tugasnya masing-masing.

Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) adalah organisasi garis dan staf. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.2 Struktur Perusahaan PTPN III (Persero)

d. Bidang Kerja/Bagian

Didalam Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) sumber wewenang berasal dari RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) dan kemudian didelegasikan kepada Dewan Komisaris, dan Dewan Komisaris mendelegasikan kepada Direktur terkait, yaitu: Direktur Produksi, Direktur Keuangan, Direktur Pemasaran dan Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum. Berikut ini adalah uraian tugas Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

RUPS adalah pimpinan tertinggi yang membawahi Dewan Komisaris, Direktur, serta setingkat di bawahnya tugas dan wewenang RUPS adalah:

- a) Mengangkat dan menghentikan Dewan Komisaris.
- b) Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan penggunaan modal/aset perusahaan yang sesuai dalam mencapai tujuan.
- c) Mengawasi Dewan Komisaris dalam melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh pemegang saham.

2. Dewan Komisaris

Tugas dan wewenang Dewan Komisaris adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan nasihat kepada pimpinan.
- b) Membantu di dalam menginvestasikan dana perusahaan.
- c) Mengawasi jalannya perusahaan.

3. Direksi

Direksi yang bertugas untuk menjalankan segala tindakan yang berkaitan dengan pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik didalam maupun diluar Pengadilan tentang segala hal dan segala kejadian dengan pembatasan-pembatasan sebagaimana

diatur dalam peraturan perundang undangan, anggaran dasar PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dan Keputusan RUPS.

Adapun susunan di Direksi:

Direktur Utama	: Dolly P Pulungan
Direktur Keuangan	: Mohammad Yudayat
Direktur Pemasaran	: I Kadek K. Laksana
Direktur Produksi & Pengembangan	: Ahmad Haslan Saragih
Direktur SDM & Umum	: Seger Budiarjo
SEVP Bidang Koordinator	: Suhendri
SEVP Bidang Produksi	: Adi Fitria
SEVP Bidang SDM & Umum	: Ahmad Gusmar Harahap

1) Direktur Utama

Direktur Utama berfungsi untuk mengambil keputusan dan penanggung jawab utama atas jalannya Pelaksanaan Operasional Perusahaan secara teratur, terarah, dan terpadu.

Tugas dan wewenang Direktur Utama adalah sebagai berikut:

- (a) Melaksanakan kegiatan perusahaan, sesuai dengan yang diatur di dalam anggaran perusahaan, serta ketentuan yang digariskan oleh Rapat Umum Pemegang Saham, Menteri selaku kuasa Pemegang Saham dan Dewan Komisaris.
- (b) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas para anggota direksi dan mengawasi secara umum.

- (c) Bersama sama dengan anggota direksi lainnya mewakili perusahaan di dalam dan di luar pengadilan.
- (d) Bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham melalui Dewan Komisaris.

2) Direktur Produksi

Adapun fungsi utama direktur produksi adalah mengelola memberdayakan sumber daya produksi, sarana dan prasarana sehingga tercapainya kinerja bidang produksi secara optimal. Tugas dan wewenang Direktur Produksi adalah sebagai berikut:

- (a) Menyusun perencanaan di bidang pekerjaan yang tercantum dalam kebijaksanaan direksi.
- (b) Melaksanakan peraturan-peraturan dan pengendalian dari unit-unit usaha dan sarana pendukungnya mencakup tanaman, produksi, teknik, teknologi, dan sebagainya.
- (c) Melaksanakan pemberian dan pengawasan terhadap kegiatan yang tercantum pada kebijaksanaan direksi.

3) Direktur Keuangan, Tugas dan wewenang Direktur Keuangan:

- (a) Menyusun perencanaan di bidang keuangan.
- (b) Menetapkan administrasi ketentuan-ketentuan di bidang keuangan.

(c) Mengelola administrasi keuangan secara umum pada bidang keuangan dan perkantoran serta segala sesuatunya yang berkaitan dengan itu.

(d) Melaksanakan pengendalian pengawasan terhadap bidang bidangnya.

4) Direktur Sumber Daya Manusia

Tugas dan wewenang Direktur Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

(a) Menyusun Perencanaan di bidang ketenagakerjaan dan masalah umum serta kesejahteraan karyawan.

(b) Menetapkan ketentuan-ketentuan pelaksanaan di bidang yang dikelolanya.

(c) Mengkoordinir pelaksanaan tugas perwakilan (LO) dan menyelenggarakan acara acara protokoler yang dibutuhkan.

5) Direktur Pemasaran

Berfungsi dalam mengelola bidang pemasaran perusahaan yang mencakup pengadaan dan penjualan barang. Tugas dan wewenang Direktur Pemasaran:

(a) Menyusun perencanaan di bidang pemasaran.

(b) Menetapkan ketentuan-ketentuan di bidang pemasaran.

(c) Melaksanakan pengendalian dan pengawasan terhadap bidang tersebut diatas.

6) Bagian Tanaman

Tugas dan wewenang bagian tanaman adalah sebagai berikut:

- (a) Menyusun rencana jangka pendek (anggaran belanja) dalam bidang produksi.
- (b) Mengelola sumber daya manusia yang ada secara umum.
- (c) Melaksanakan pengendalian dan pengawasan terhadap bidang bidang yang dikelolanya.

7) Bagian Keuangan

Tugas dan wewenang bagian keuangan adalah sebagai berikut:

- (a) Membuat laporan kepada Direksi mengenai realisasi keuangan serta menyelenggarakan administrasi keuangan dan barang-barang kebutuhan masyarakat.
- (b) Mengurus hal-hal yang berhubungan dengan asuransi perusahaan.
- (c) Bekerja sama dengan bagian pemasaran hasil dan pemasukan uang dan pengendalian/pengeluaran untuk kebutuhan perusahaan.

8) Bagian Akuntansi

Tugas dan wewenang bagian akuntansi adalah sebagai berikut:

- (a) Menyelenggarakan akuntansi keuangan dan akuntansi biaya serta membuat laporan keuangan.
- (b) Menyelenggarakan pembuatan informasi manajemen, penyusunan laporan keuangan, analisa laporan keuangan dan analisa biaya.

9) Bagian Teknik

Kepala Bagian Teknik adalah membantu Direktur Produksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen terutama Perencanaan, Monitoring dan Evaluasi di bidang teknik. Tugas dan wewenang bagian teknik adalah sebagai berikut:

- (a) Membantu direksi melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan dengan mesin-mesin, sipil/bangunan baik dari kebun sendiri (inti) maupun di kebun pelatura (pir) dan daerah pengembangan.
- (b) Membuat rencana perawatan/pemeliharaan mesin-mesin, traksi dan bangunan sipil.

10) Bagian Pengadaan

Tugas dan wewenang bagian pengadaan adalah sebagai berikut:

- (a) Rumusan barang dan jasa yang diperlukan perusahaan yang pengadaannya harus melalui kantor direksi serta merumuskan kebijakan prosedur pengadaan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (b) Mengadakan konsultasi dan bimbingan kepada unit-unit produksi mengenai pelaksanaan kebijakan-kebijakan di bidang-bidang pengadaan barang dan jasa.

11) Bagian Umum

Tugas dan wewenang bagian umum adalah sebagai berikut:

- (a) Melaksanakan berhubungan kesejahteraan karyawan staf dan non-staf.
- (b) Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja, mengelola administrasi pendokumentasian.

12) Bagian Sumber Daya Manusia

Tugas dan wewenang bagian sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- (a) Menyusun rencana jangka panjang dan jangka pendek pendidikan keselamatan dan kesejahteraan kerja dan pelayanan keselamatan.
- (b) Merumuskan kebijakan program pengembangan Sumber Daya Manusia (pendidikan dan pelatihan).

13) Bagian Pemasaran

Tugas dan wewenang bagian pemasaran adalah sebagai berikut:

- (a) Menyusun rencana penjualan, melakukan proses penjualan serta menyiapkan administrasi penjualan sebagaimana ketentuan dan peraturan yang berlaku.
- (b) Menentukan monitoring persediaan komoditi dan produk baik di gudang/kebun, pabrik industri hilir atau tangki penyimpanan kebun atau instansi perantara serta membuat laporan penjualan secara periodik sesuai kebutuhan.

14) Bagian Teknologi Informasi (TI)

Tugas Kepala Bagian Teknologi adalah membantu Direktur Produksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengaktifkan sumber daya, sistem, dan teknologi dalam pencapaian Visi, Misi dan Target Perusahaan (RKAP/RKO).

Tugas dan wewenang bagian teknologi informasi adalah:

- (a) Merumuskan rencana induk pengolahan data dan sistem informasi perusahaan.
- (b) Menyusun laporan manajemen bersama bagian-bagian terkait dalam terbentuk basis internet sesuai tugas pokok manajemen produk, operasi, keuangan, pemasaran dan sumber daya manusia.

15) Bagian Sistem Pengendalian Intern

Tugas dan wewenang bagian sistem pengendalian intern adalah sebagai berikut:

- (a) Mengelola bagian pengawasan intern dan membantu Direktur Utama dalam pengawasan intern serta memberikan saran dan tidak lanjut mencapai sasaran perusahaan secara efisiensi, efektif dan ekonomis.
- (b) Mengelola dan bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan pemeriksaan.
- (c) Mengevaluasi laporan hasil audit dan menyampaikan kepada Direktur Utama dan komite audit.

16) Bagian Komersil

Adapun tugas dan wewenang pokok bagian komersial adalah sebagai berikut:

- (a) Mengevaluasi Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) dan Rencana Kerja Operasional (RKO) bagian komersil dan sasaran mutu dan monitoring strategic planning dan Rencana Jangka Panjang (RJP) bagian komersial.
- (b) Mengevaluasi dan menjamin program dan strategi penjualan, kebijakan pemasaran yang berdasarkan informasi dan analisa.
- (c) Mengevaluasi dan menjamin penjualan komoditi termasuk produk Datim (Daerah Aceh Timur) yang dijual melalui PT. Kharisma Perusahaan Besar Nusantara (KPBN) dan Bursa Berjangka Jakarta.
- (d) Mengevaluasi dan mengajukan penjualan aktiva non produktif melalui Kantor Lelang Negara.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui hasil dari keragaman responden dengan berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan dan penghasilan per bulan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian ini. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	12	25,0	25,0	25,0
Laki-Laki	36	75,0	75,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16,0 (2020)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III divisi Operasional SDM yang menjadi responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 75 % dari total 48 responden dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau sebesar 25%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 tahun	10	20,8	20,8	20,8
26-30 tahun	9	18,8	18,8	39,6
31-35 tahun	18	37,5	37,5	89,6
36-40 tahun	8	16,7	16,7	93,8
>40 tahun	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berikutnya pada tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III divisi Operasional SDM yang menjadi responden berdasarkan usia, rata-rata usia responden yaitu 21-25 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 20,8% dari total responden keseluruhan, dan rata-rata usia responden berusia 26-30 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 18,8 % dari total responden, responden berusia 31-35 tahun

sebanyak 18 orang atau sebesar 37,5 % dari total responden, responden berusia 36-40 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 16,7% dari total responden, dan responden diatas 40 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 6,3 % dari total responden keseluruhan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	38	79,2	79,2	79,2
S2	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III divisi Operasional SDM yang memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 79,2% dari total keseluruhan responden, yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 10 orang atau sebesar 20,8 % dari total keseluruhan responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 Tahun	9	18,8	18,8	18,8
3-6 Tahun	11	22,9	22,9	22,9
6-8 Tahun	14	29,2	29,2	29,2
8-10 Tahun	8	16,7	16,7	16,7
>10 Tahun	6	12,5	12,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Divisi Operasional SDM yang menjadi responden

memiliki masa kerja 1-2 Tahun yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 18,8% responden yang memiliki masa kerja 3-6 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 22,9%, responden yang memiliki masa kerja 6-8 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 29,2%, responden yang memiliki masa kerja 8-10 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 16,7%, responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 12,5% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3), dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dalam penyebaran kuesioner masing-masing butir pertanyaan nilai dari setiap variabel yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 48 responden. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan pada diuraikan pada tabel-tabel berikut :

a. Variabel X₁ (Kemampuan Kerja)

Tabel 4.5
Karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai
instruksi perusahaan
Pertanyaan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	8,3	8,3	8,3
Setuju	44	91,7	91,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan data bahwa yang menyatakan netral sebanyak 4 orang (8,3%), dan sebanyak 44 orang (91,7%) dari total 48 responden yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 44 orang (91,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa

responden setuju bahwasanya Karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai instruksi perusahaan

Tabel 4.6
Karyawan mampu bekerja dengan cepat dan menyelesaikan tugas yang diberikan
Pertanyaan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	31,3	31,3	31,3
	Netral	19	39,6	39,6	70,8
	Setuju	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (31,3%), netral sebanyak 19 orang (39,6%), dan sebanyak 14 orang (29,2%) yang menyatakan setuju dari total 48 responden. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 19 orang (39,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menjawab netral yang mana pada butir pertanyaan Karyawan mampu bekerja dengan cepat dan menyelesaikan tugas yang diberikan, rata-rata karyawan menjawab hal tersebut sanggup dilakukan.

Tabel 4.7
Karyawan mampu mengemban beban kerja yang berat
Pertanyaan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	35,4	35,4	35,4
	Netral	22	45,8	45,8	81,3
	Setuju	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 orang (35,4%), netral sebanyak 22 orang (45,8%), dan sebanyak 9 orang (18,8%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 22 orang (45,8%). Jadi dapat disimpulkan bahwa netral menjadi jawaban rata-rata responden dari butir pertanyaan Karyawan mampu mengemban beban kerja yang berat, dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan sanggup mengemban beban kerja

Tabel 4.8
Latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan dengan pekerjaan saat ini.
Pertanyaan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	23	47,9	47,9	47,9
	Setuju	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan netral sebanyak 23 orang (47,9%) dan sebanyak 25 orang (52,1%) yang menyatakan setuju. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 25 orang (52,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan dengan pekerjaan saat ini.

Tabel 4.9
Latar belakang pendidikan karyawan tidak menjadi hambatan dalam
melakukan pekerjaan dari perusahaan
Pertanyaan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	16,7	16,7	16,7
	Netral	30	62,5	62,5	79,2
	Setuju	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (16,7%), netral sebanyak 30 orang (62,5%), dan sebanyak 10 orang (20,8%) yang menyatakan setuju. Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 30 orang (62,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa netral menjadi jawaban untuk butir pertanyaan Latar belakang pendidikan karyawan tidak menjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan dari perusahaan.

Tabel 4.10
Latar belakang pendidikan merupakan point penting dalam
perusahaan
Pertanyaan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	40	83,3	83,3	83,3
	Setuju	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan netral sebanyak 40 orang (83,3%) dan sebanyak 8 orang (16,7%) yang menyatakan setuju. Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 40 orang (83,3%)

Tabel 4.11
Karyawan yang masa kerjanya sudah lama lebih cekatan dari pada
karyawan yang baru
Pertanyaan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	8,3	8,3	8,3
	Setuju	39	81,3	81,3	89,6
	Sangat Setuju	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan netral sebanyak 4 orang (8,3%), setuju sebanyak 39 orang (81,3%) dan sebanyak 5 orang (10,4%) yang menyatakan sangat setuju. Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 39 orang (81,3).

Tabel 4.12
Karyawan yang berpengalaman lebih mudah dan cepat dalam
menylesaikan pekerjaan
Pertanyaan X1. 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	9	18,8	18,8	20,8
	Setuju	38	79,2	79,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Pada tabel di atas, dapat dilihat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), netral sebanyak 9 orang (18,8%), dan sebanyak 38 orang (79,2%) yang menyatakan setuju. Dan dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak adalah menyatakan setuju dengan jumlah 38 orang (79,2%).

Tabel 4.13
Pengalaman kerja sangat penting bagi perusahaan dalam menyeleksi
karyawan
Pertanyaan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	29,2	29,2	29,2
	Setuju	34	70,8	70,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Databel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan netral sebanyak 14 orang (29,2%), dan sebanyak 34 orang (70,8%) yang menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 34 orang (70,8%).

Tabel 4.14
Karyawan dengan masa kerja yang lama lebih diistimewakan
perusahaan
Pertanyaan X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	20,8	20,8	20,8
	Netral	29	60,4	60,4	81,3
	Setuju	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Dari tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang (20,8%), netral sebanyak 29 orang (60,4%), dan sebanyak 9 orang (18,8%) yang menyatakan setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 29 orang (60,4%).

b. Variabel X₂(Lingkungan Kerja Fisik)

Tabel 4.15
Kondisi ruang kerja terasa nyaman bagi karyawan
Pertanyaan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	20,8	20,8	20,8
	Netral	25	52,1	52,1	72,9
	Setuju	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat data dari butir pertanyaan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang (20,8%), netral sebanyak 25 orang (52,1%), dan sebanyak 13 orang (27,1%) yang menyatakan setuju. Maka disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 25 orang (52,1%).

Tabel 4.16
Kordinasi ruangan kerja karyawan tersusun dengan rapih
Pertanyaan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	21	43,8	43,8	43,8
	Netral	15	31,3	31,3	75,0
	Setuju	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 21 orang (43,8%), netral sebanyak 15 orang (31,3%), dan sebanyak 12 orang (25%) yang menyatakan setuju. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 21 orang (43,8%).

Tabel 4.17
Suhu udara di ruanga membuat karyawan nyaman
Pertanyaan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	40	83,3	83,3	85,4
	Setuju	7	14,6	14,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), netral sebanyak 40 orang (83,3%), dan sebanyak 7 orang (14,6%) yang menyatakan setuju. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 40 orang (83,3%).

Tabel 4.18
Kelembaban udara dalam ruangan tidak mengganggu karyawan dalam bekerja
Pertanyaan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	39	81,3	81,3	83,3
	Setuju	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Dari tabel di atas, didapat data bahwa yang tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1), netral sebanyak 39 orang (81,3%), dan sebanyak 8 orang (16,7%) yang menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 39 orang (81,3%).

Tabel 4.19
Kerapihan dan kebersihan ruangan membuat suasana kerja karyawan lebih nyaman
Pertanyaan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,2	4,2	4,2
	Setuju	45	93,8	93,8	97,9
	Sangat Setuju	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang netral sebanyak 2 orang (4,2%), setuju sebanyak 45 orang (93,8%) dan sebanyak 1 orang (2,1%) yang menyatakan sangat setuju. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 45 orang (93,8%).

Tabel 4.20
Ruangan yang senyap membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja
Pertanyaan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,3	6,3	6,3
	Netral	6	12,5	12,5	18,8
	Setuju	39	81,3	81,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Dari tabel di atas, didapat data bahwa yang tidak setuju sebanyak 3 orang (6,3%), netral sebanyak 6 orang (12,5%), dan sebanyak 39 orang (81,3%) yang menyatakan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 39 orang (81,3%).

Tabel 4.21
Karyawan merasa terganggu dengan suara berisik dari rekan kerja
Pertanyaan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,3	6,3	6,3
	Netral	8	16,7	16,7	22,9
	Setuju	33	68,8	68,8	91,7
	Sangat Setuju	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang tidak setuju sebanyak 3 orang (6,3%), netral sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 33 orang (68,8%) dan sebanyak 4 orang (8,3%) yang menyatakan sangat setuju. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 33 orang (68,8)

Tabel 4.22
Kebisingan dari luar ruangan tidak mengganggu pekerjaan karyawan
Pertanyaan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	34	70,8	70,8	72,9
	Netral	9	18,8	18,8	91,7
	Setuju	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), tidak setuju sebanyak 34 orang (70,8), netral sebanyak 9 orang (18,8%), dan sebanyak 4 orang (8,3%) yang menyatakan setuju. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 34 orang (70,8%).

Tabel 4.23
Karyawan merasa tidak terganggu dalam bekerja saat ada keributan
dalam ruangan
Pertanyaan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	6,3	6,3	6,3
Tidak Setuju	31	64,6	64,6	70,8
Netral	14	29,2	29,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan di atas, didapat data bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,3%), tidak setuju sebanyak 31 orang (64,6%) dan sebanyak 14 orang (29,2%) yang menyatakan netral. Kebanyakan responden menyatakan tidak setuju dengan jumlah 31 orang (64,6%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa Karyawan merasa tidak terganggu dalam bekerja saat ada keributan dalam ruangan.

Tabel 4. 24
Koordinasi warna dalam ruang kerja membuat karyawan lebih
nyaman dan fokus dalam bekerja
Pertanyaan X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	39	81,3	81,3	81,3
Setuju	9	18,8	18,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang netral sebanyak 39 orang (81,3%), dan sebanyak 9 orang (18,3%) yang menyatakan setuju. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 39 orang (81,3%).

Tabel 4.25
Penggunaan warna netral dalam ruangan membuat karyawan nyaman
dalam ruang kerja
Pertanyaan X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	42	87,5	87,5	87,5
	Setuju	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang netral sebanyak 42 orang (87,5%), dan sebanyak 6 orang (12,5%) yang menyatakan setuju. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 42 orang (87,5%).

Tabel 4.26
Penampilan dan keindahan estetika ruangan tidak penting bagi
karyawan
Pertanyaan X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	30	62,5	62,5	66,7
	Netral	10	20,8	20,8	87,5
	Setuju	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%), tidak setuju sebanyak 30 orang (62,5%), netral sebanyak 10 orang (20,8%), dan sebanyak 6 orang (12,5%) yang menyatakan setuju. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah 30 orang (62,5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa Penampilan dan keindahan estetika ruangan tidak penting bagi karyawan.

Tabel 4.27
Perlengkapan kantor yang disediakan perusahaan sudah lengkap
Pertanyaan X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6,3	6,3	6,3
Netral	20	41,7	41,7	47,9
Setuju	25	52,1	52,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang tidak setuju sebanyak 3 orang (6,3%), netral sebanyak 20 orang (41,7%), dan sebanyak 25 orang (52,1%) yang menyatakan setuju. Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 25 orang (52,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju Perlengkapan kantor yang disediakan perusahaan sudah lengkap.

Tabel 4.28
Perusahaan akan menindak lanjuti segera jika ada perlengkapan atau
peralatan kantor yang rusak
Pertanyaan X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Tidak Setuju	16	33,3	33,3	35,4
Netral	21	43,8	43,8	79,2
Setuju	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), tidak setuju sebanyak 16 orang (33,3%), netral sebanyak 21 orang (43,8%), dan sebanyak 10 orang (20,8%) yang menyatakan setuju. Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 21 orang (43,8%).

Tabel 4.29
Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan pihak perusahaan
Pertanyaan X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8,3	8,3	8,3
Netral	24	50,0	50,0	58,3
Setuju	20	41,7	41,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang tidak setuju sebanyak 4 orang (8,3%), netral sebanyak 24 orang (50%), dan sebanyak 20 orang (41,7%) yang menyatakan setuju. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 24 orang (50%).

Tabel 4.30
Perlengkapan dan fasilitas yang disediakan perusahaan sangat membantu karyawan dalam pekerjaannya
Pertanyaan X2. 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	22	45,8	45,8	45,8
Setuju	26	54,2	54,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, didapat data bahwa yang netral sebanyak 22 orang (45,8%), dan sebanyak 26 orang (54,2%) yang menyatakan setuju. Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 26 orang (54,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perlengkapan dan fasilitas yang disediakan perusahaan sangat membantu karyawan dalam pekerjaannya

c. Variabel X₃ (Motivasi Kerja)

Tabel 4.31
Karyawan selalu berusaha lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan
dan tanggung jawabnya
Pertanyaan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	14,6	14,6	14,6
Netral	1	2,1	2,1	16,7
Setuju	32	66,7	66,7	83,3
Sangat Setuju	8	16,7	16,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Dari tabel di atas, didapat data bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (14,6%), netral sebanyak 1 orang (2,1%), setuju sebanyak 32 orang (66,7%) dan sebanyak 8 orang (16,7%) yang menyatakan sangat setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan selalu berusaha lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Tabel 4.32
Karyawan menguasai dan memahami pekerjaannya
Pertanyaan X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Netral	27	56,3	56,3	58,3
Setuju	20	41,7	41,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Dari tabel di atas, didapat data bahwa yang tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), netral sebanyak 27 orang (56,3%) dan sebanyak 20 orang (41,7%) yang menyatakan setuju. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 27 orang (56,3%).

Tabel 4.33
Karyawan berusaha beradaptasi dengan di lingkungan kerja yang baru
Pertanyaan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	13	27,1	27,1	29,2
	Netral	5	10,4	10,4	39,6
	Setuju	27	56,3	56,3	95,8
	Sangat Setuju	2	4,2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), tidak setuju sebanyak 13 orang (27,1%), netral sebanyak 5 orang (10,4%) setuju sebanyak 27 orang (56,3%) dan sebanyak 2 orang (4,2%) yang menyatakan sangat setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasana Karyawan berusaha beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Tabel 4.34
Karyawan menerima upah yang sesuai dengan beban kerja yang didapat
Pertanyaan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	10,4	10,4	10,4
	Tidak Setuju	8	16,7	16,7	27,1
	Netral	1	2,1	2,1	29,2
	Setuju	34	70,8	70,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (10,4%), tidak setuju sebanyak 8 orang (16,7%) netral sebanyak 1 orang (2,1%) dan sebanyak 34 orang (70,8%) yang menyatakan setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan menerima upah yang sesuai dengan beban kerja yang didapat.

Tabel 4.35
Gaji yang diterima karyawan tiap bulannya mampu memenuhi
kebutuhan sehari-hari
Pertanyaan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	16,7	16,7	16,7
Netral	18	37,5	37,5	54,2
Setuju	22	45,8	45,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang tidak setuju sebanyak 8 orang (16,7%), netral sebanyak 18 orang (37,5%), dan sebanyak 22 orang (45,8%) yang menyatakan setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Gaji yang diterima karyawan tiap bulannya mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tabel 4.36
Karyawan mendapat tambahan bonus saat bekerja lembur
Pertanyaan X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	44	91,7	91,7	91,7
Sangat Setuju	4	8,3	8,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang setuju sebanyak 44 orang (91,7%) dan sebanyak 4 orang (8,3%) menyatakan sangat setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan mendapat tambahan bonus saat bekerja lembur.

Tabel 4.37
Karyawan mendapat kenaikan gaji tiap tahunnya
Pertanyaan X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	27,1	27,1	27,1
	Setuju	35	72,9	72,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan netral sebanyak 13 orang (27,1%), dan sebanyak 35 orang (72,9%) yang menyatakan setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan mendapat kenaikan gaji tiap tahunnya.

Tabel 4.38
Perusahaan memberi cuti tahunan dan juga bonus tahunan pada
karyawan
Pertanyaan X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	18,8	18,8	18,8
	Setuju	39	81,3	81,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang jawaban netral sebanyak 9 orang (18,8%), dan sebanyak 39 orang (81,3%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 39 orang (81,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan memberi cuti tahunan dan juga bonus tahunan pada karyawan.

Tabel 4.39
Perusahaan memberikan apresiasi atas usaha dan pencapaian karyawan
Pertanyaan X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,2	4,2	4,2
	Setuju	45	93,8	93,8	97,9
	Sangat Setuju	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa jawaban netral sebanyak 2 orang (4,2%), setuju sebanyak 45 orang (93,8%) dan sebanyak 1 orang (1,2%) yang menyatakan sangat setuju. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 45 orang (93,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan memberikan apresiasi atas usaha dan pencapaian karyawan.

Tabel 4.40
Perusahaan member jabatan yang layak bagi karyawan yang
berprestasi
Pertanyaan X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	33,3	33,3	33,3
	Setuju	32	66,7	66,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menjawab netral sebanyak 16 orang (33,3%), dan sebanyak 32 orang (66,7%) yang menyatakan setuju. Jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 32 orang (66,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan member jabatan yang layak bagi karyawan yang berprestasi.

Tabel 4.41
Karyawan memiliki hubungan yang baik antara sesama karyawan lainnya
Pertanyaan X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8,3	8,3	8,3
Netral	30	62,5	62,5	70,8
Setuju	14	29,2	29,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (8,3%), netral sebanyak 30 orang (62,5%) dan sebanyak 14 orang (29,2%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 30 orang (62,5)

Tabel 4.42
Pemimpin divisi di perusahaan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya
Pertanyaan X3.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	32	66,7	66,7	66,7
Setuju	16	33,3	33,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menjawab netral 32 orang (66,7%), dan sebanyak 16 orang (33,3%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 32 orang (66,7%). Jadi dapat disimpulkan jawaban atas butir pertanyaan Pemimpin divisi di perusahaan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya, adalah netral.

Tabel 4.43
Perusahaan membuat acara atau even khusus untuk membangun
hubungan kerjasama dan kekeluargaan antara karyawan
Pertanyaan X3.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	25	52,1	52,1	52,1
Setuju	23	47,9	47,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang netral sebanyak 25 orang (52,1%), dan sebanyak 23 orang (47,9%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 25 orang (52,1%).

Tabel 4.44
Perusahaan memberi jamina kesehatan bagi karyawan
Pertanyaan X3.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2,1	2,1	2,1
Setuju	47	97,9	97,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menjawab netral sebanyak 1 orang (2,1%), dan sebanyak 47 orang (97,9%) yang setuju. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 47 orang (97,9%).

Tabel 4.45
Karyawan merasa aman dan nyaman selama bekerja di perusahaan
Pertanyaan X3.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	22	45,8	45,8	45,8
	Setuju	26	54,2	54,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menjawab netral sebanyak 22 orang (45,8%), dan sebanyak 26 orang (54,2%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 26 orang (54,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan merasa aman dan nyaman selama bekerja di perusahaan.

d. Variabel Y(Kinerja Karyawan)

Tabel 4.46
Karyawan mampu meminimalisir kesalahan dalam melakukan
pekerjaan yang diberi perusahaan
Pertanyaan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	25	52,1	52,1	52,1
	Setuju	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang netral sebanyak 25 orang (52,1%), sebanyak 23 orang (47,9%) yang menyatakan setuju. Dan jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 25 orang (52,1%).

Tabel 4.47
Hasil kerja karyawan selalu memuaskan perusahaan
Pertanyaan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	29,2	29,2	29,2
	Netral	30	62,5	62,5	91,7
	Setuju	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel diatas, didapat data bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14 orang (29,2%),netral sebanyak 30 orang (62,5%)dan sebanyak 4 orang (8,3%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 30 orang (62,5%).

Tabel 4.48
Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan
Pertanyaan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	23	47,9	47,9	47,9
	Setuju	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan netral sebanyak 23 orang (47,9%), dan sebanyak 25 orang (52,1%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 25orang (52,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.49
Karyawan mampu memenuhi beban kerja yang diberi perusahaan
Pertanyaan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10,4	10,4	10,4
	Netral	38	79,2	79,2	89,6
	Setuju	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 (10,4%) netral sebanyak 38 orang (79,2%), dan sebanyak 5 orang (10,4%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 38 orang (79,2%). kerja yang diberi perusahaan.

Tabel 4.50
Karyawan mampu bekerja sama dengan baik antara karyawan lainnya
Pertanyaan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	34	70,8	70,8	70,8
	Setuju	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan table di atas, didapat data bahwa yang menjawab netral sebanyak 34 (70,8%), dan sebanyak 14 orang (29,2%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 34 orang (70,8%).

Tabel 4.51
Karyawan memiliki kekompakan yang solid dalam satu divisi
Pertanyaan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	38	79,2	79,2	79,2
	Setuju	10	20,8	20,8	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang setuju sebanyak 38 orang (79,2%), dan sebanyak 10 orang (20,8%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 38 orang (79,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan memiliki kekompakan yang solid dalam satu divisi.

Tabel 4.52
Karyawan mampu meminimalisir pengeluaran dalam pengerjaan suatu proyek
Pertanyaan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	29	60,4	60,4	60,4
	Setuju	19	39,6	39,6	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang jawaban netral sebanyak 29 orang (60,4%), sebanyak 19 orang (39,6%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 29 orang (60,4%).

Tabel 4.53
Anggaran yang diberikan perusahaan dapat dikontrol dengan baik
Pertanyaan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	32	66,7	66,7	66,7
	Setuju	16	33,3	33,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang netral sebanyak 32 orang (66,7%), dan sebanyak 16 orang (33,3%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan netral dengan jumlah 32 orang (66,7%).

Tabel 4.54
Pemimpin divisi memantau hasil pekerjaan karyawan
Pertanyaan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	22,9	22,9	22,9
	Setuju	21	43,8	43,8	66,7
	Sangat Setuju	16	33,3	33,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menjawab netral 11 orang (22,9%), setuju sebanyak 21 orang (43,8%), dan sebanyak 16 orang (33,3%) yang menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 21 orang (43,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pemimpin divisi memantau hasil pekerjaan karyawan.

Tabel 4.55
Karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan
Pertanyaan Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6,3	6,3	6,3
	Setuju	45	93,8	93,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menjawab netral 3 orang (6,3%), dan sebanyak 45 orang (93,8%) yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menyatakan setuju dengan jumlah 45 orang (93,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan.

4. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan yang ada di kuesioner (angket) yang telah disajikan untuk responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid, berikut table dari pengujian validitas

Tabel 4.56
Uji Validitas (X₁) Kemampuan Kerja

Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Pertanyaan X1.1	27,83	15,333	,580
Pertanyaan X1.2	27,83	13,546	,772
Pertanyaan X1.3	27,98	13,595	,843
Pertanyaan X1.4	27,29	16,083	,564
Pertanyaan X1.5	27,77	15,585	,545
Pertanyaan X1.6	27,65	16,531	,637
Pertanyaan X1.7	27,83	13,546	,772
Pertanyaan X1.8	27,65	16,531	,637
Pertanyaan X1.9	27,65	16,531	,637
Pertanyaan X1.10	27,83	15,333	,580

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Dari tabel di atas didapat hasil output dari SPSS versi 16 yang diketahui bahwa nilai validitas tersebut terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.57
Uji Validitas (X₂) Lingkungan Kerja Fisik

Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation
Pertanyaan X2.1	46,10	34,904	,784
Pertanyaan X2.2	46,35	32,872	,887
Pertanyaan X2.3	46,04	38,849	,580
Pertanyaan X2.4	46,02	38,574	,606
Pertanyaan X2.5	46,10	34,904	,784
Pertanyaan X2.6	46,04	38,849	,580
Pertanyaan X2.7	46,02	38,574	,606
Pertanyaan X2.8	45,63	37,644	,639
Pertanyaan X2.9	46,94	39,166	,341
Pertanyaan X2.10	46,94	39,166	,341
Pertanyaan X2.11	46,10	34,904	,784
Pertanyaan X2.12	45,71	37,956	,461
Pertanyaan X2.13	45,71	37,956	,461
Pertanyaan X2.14	46,33	33,801	,818
Pertanyaan X2.15	45,83	35,716	,761
Pertanyaan X2.16	45,63	37,644	,639

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Dari tabel di atas berdasarkan hasil output SPSS ver 16, hasil uji validitas dari 16 butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.58
Uji Validitas (X₃) Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Pertanyaan X3.1	51,35	15,468	,317
Pertanyaan X3.2	51,79	14,594	,596
Pertanyaan X3.3	51,65	14,574	,668
Pertanyaan X3.4	51,44	15,868	,341
Pertanyaan X3.5	51,83	13,844	,736
Pertanyaan X3.6	51,27	17,563	,341
Pertanyaan X3.7	51,67	15,206	,416
Pertanyaan X3.8	51,54	15,317	,536
Pertanyaan X3.9	51,42	15,950	,339
Pertanyaan X3.10	51,75	13,043	,843
Pertanyaan X3.11	52,12	14,963	,432
Pertanyaan X3.12	52,02	14,531	,652
Pertanyaan X3.13	51,87	14,707	,559
Pertanyaan X3.14	51,42	15,908	,438
Pertanyaan X3.15	51,81	14,496	,620

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dari 15 butir pertanyaan pada variabel Motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.59
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Pertanyaan Y.1	30,58	6,929	,666
Pertanyaan Y.2	31,27	6,755	,615
Pertanyaan Y.3	30,54	7,062	,610
Pertanyaan Y.4	31,06	7,251	,600
Pertanyaan Y.5	30,77	7,031	,702
Pertanyaan Y.6	30,85	7,404	,618
Pertanyaan Y.7	30,67	6,993	,657
Pertanyaan Y.8	30,73	6,925	,718
Pertanyaan Y.9	29,96	8,849	,600
Pertanyaan Y.10	30,13	8,963	,615

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui, bahwa hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran, dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.60
Uji Reliabilitas (X₁) Kemampuan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,713	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Dari tabel 4.60 di atas, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,713 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Kemampuan kerja dapat dikatakan reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.61
Uji Reliabilitas (X₂) Lingkungan Kerja Fisik
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	16

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,760 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diajukan kepada responden yang terdiri dari 16 butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.62
Uji Reliabilitas (X₃) Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Dari tabel di atas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,860 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.63
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	10

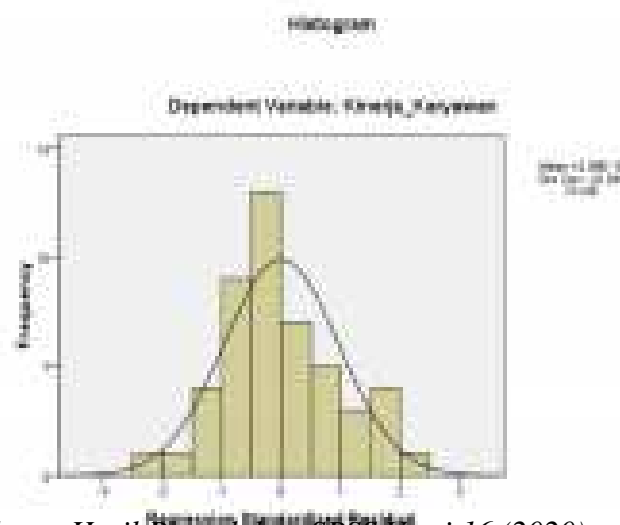
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Dari tabel di atas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,797 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam mode regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada P-P Plot of Regression Standarized Residual melalui SPSS.

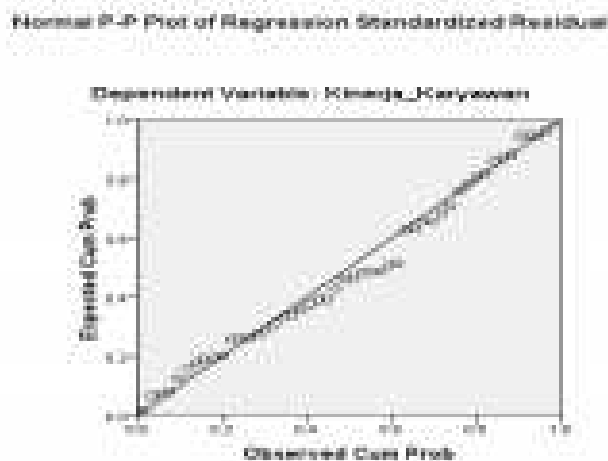


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, didapat hasil pengujian normalitas data yang diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar

histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Gambar 4.4 P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, kemudian untuk mengetahui hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan P-P Plot terlihat sebuah titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data tersebut telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Kinerja (Y) berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut telah terdistribusi dengan normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (*One Sampel KS*) yakni dengan melihat data residualnya apakah sudah terdistribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.64
Uji Normalitas *One Sample Kolmogrov Smirnov*
Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19024181
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.765
Asymp. Sig. (2-tailed)		.602

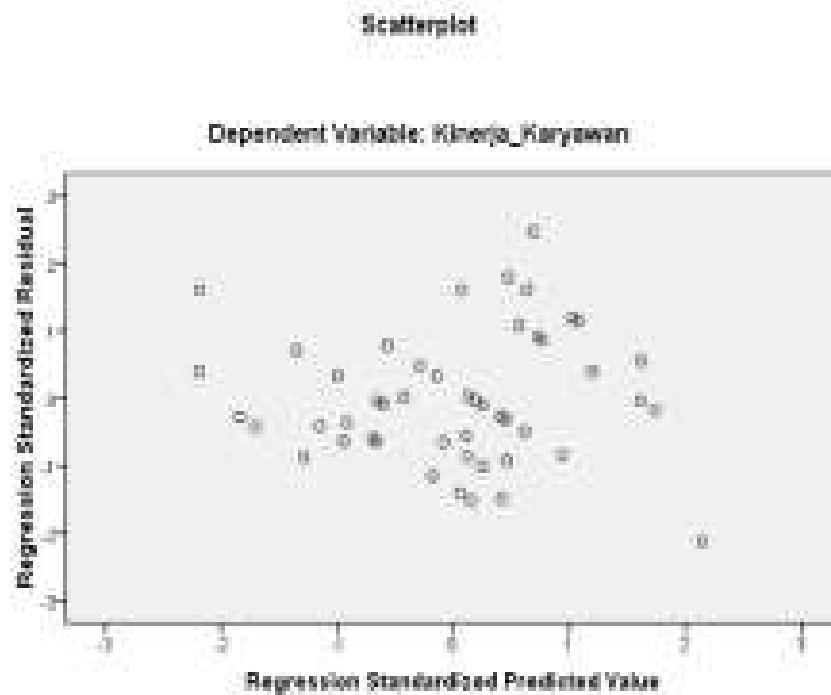
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut didapat hasil, besar nilai signifikan kolmogrov smirnov sebesar 0,602 maka dapat disimpulkan data telah terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 ($p=0,602 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusikan secara normal dan dapat dilanjutkan ke uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain, model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dapat dilihat dari gambar di atas menunjukkan bahwa data tersebar yang ada di sekitaran titik. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak

terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.65
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)							
Kemampuan	-4.389	6.276		-0.699	0.488		
Lingkungan Kerja Fisik	0.245	0.088	0.326	2.78	0.008	0.742	1.347
Motivasi_Kerja	0.547	0.128	0.505	4.281	0	0.732	1.367
	0.159	0.073	0.224	2.189	0.034	0.971	1.03

a. Dependent Variable:
Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kemampuan kerja (X1) 1,347 < 10, lingkungan kerja fisik (X2) 1,367 < 10 dan motivasi kerja (X3) 1,030 < 10, serta nilai *Tolerance* kemampuan kerja (X1) 0,742 > 0,10, lingkungan kerja fisik (X2) 0,732 > 0,10 dan motivasi kerja (X3) 0,971 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

6. Pengujian Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$

Tabel 4.66
Uji Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.389	6.276		-.699	.488
	Kemampuan Kerja	.245	.088	.326	2.780	.008
	Lingkungan Fisik	.547	.128	.505	4.281	.000
	Motivasi_Kerja	.159	.073	.224	2.189	.034

. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 4,389 + 0,245 X_1 + 0,547 X_2 + 0,159 X_3 + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

- Jika segala sesuatu pada variabel – variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 4,389
- Jika terjadi peningkatan Kemampuan kerja 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,245
- Jika terjadi peningkatan Lingkungan kerja 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,547
- Jika terjadi peningkatan Motivasi kerja 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,159

7. Pengujian Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji

hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.67
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.389	6.276		-.699	.488		
	Kemampuan	.245	.088	.326	2.780	.008	.742	1.347
	Lingkungan Kerja Fisik	.547	.128	.505	4.281	.000	.732	1.367
	Motivasi_Kerja	.159	.073	.224	2.189	.034	.971	1.030

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa :

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,780 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,008 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,281 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,189 < t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,034 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja

b. Uji Signifikan Simultan (uji f)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.68
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	589.463	3	196.488	18.074	.000 ^a
	Residual	478.349	44	10.872		
	Total	1067.812	47			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kemampuan, Lingkungan_Kerja_Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 18,074 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.69
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.521	3.297

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kemampuan, Lingkungan_Kerja_Fisik

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa :

1. Angka *Adjusted R Square* 0,521 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 52,1% kinerja karyawan yang hanya dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 52,1\% = 47,9\%$ dijelaskan oleh factor lain atau variabel diluar model, seperti lingkungan kerja, motivasi dan lain-lain sehingga hasil ini menunjukkan hasil yang kurang baik, karena hasil persentase yang baik adalah apabila besar persentase penjelas mendekati angka 100%

2. Angka R Square 0,552 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 55,2% kinerja karyawan yang hanya dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 55,2\% = 44,8\%$ dijelaskan oleh factor lain atau variabel diluar model, seperti lingkungan kerja, motivasi dan lain-lain

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan maka didapat hasil dari pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,780 > t_{tabel} 1.670$ dan signifikan $0,008 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, hal ini menunjukkan bahwa jika kemampuan karyawan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil dari jawaban responden karyawan PTPN III Divisi Oprasional SDM, dimana rata-rata responden memiliki kemampuan yang dibutuhkan perusahaan dan mereka berusaha dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan, oleh karena itu jika meningkatnya kemampuan karyawan sejalan dengan meningkatnya kinerja

karyawan. Dan diketahui bahwa dari hasil analisis regresi yang dilakukan, variabel kemampuan kerja menjadi faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karawan di PTPN III Divisi Oprasional SDM.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian yang dilakukan maka didapat hasil dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,281 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, lingkungan kerja yang mana menjadi tempat karyawan melakukan semua kegiatannya haruslah menjadi tempat yang nyaman bagi karyawan. Dari hasil survey yang dilakukan dimana responden rata-rata setuju bahwa lingkungan kerja merupakan pokok yang penting bagi karaywan, oleh sebab itu lingkungan kerja menjadi faktor yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PTPN III Divisi Oprasional SDM, hal ini sejalan dengan hasil anaisis regresi dalam penelitian ini yang mana diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karaywan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari pengujian yang dilakukan maka diperoleh hasil dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,189 < t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,034 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, berdasarkan hasil responden yang rata-rata menyetujui bahwa kenaikan gaji, reward, bonus dan cuti tahunan menjadi pemicu motivasi karyawan dan arah positif ini menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi pada karyawan maka secara bersamaan kinerja karyawan juga akan meningkat, sejalan dengan itu hasil regresi dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III Divisi Operasional SDM.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hasilnya menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 18,074 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini dapat dinyatakan diterima, arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Kemampuan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dilakukan oleh PTPN III Divisi Operasional SDM, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PTPN III Divisi Operasional SDM secara

bersamaan. Hal ini sejalan dengan hasil responden yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang terdiri dari, kesanggupan karyawan dalam mengemban tugas, lingkungan kerja karyawan yang terdiri dari fasilitas, nuansa ruangan dan juga motivasi kerja yang terdiri dari kenaikan gaji, reward dan bonus menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III Divisi Oprasional SDM.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan yang mana hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,780 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,008 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan yang mana hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,281 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,189 < t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,034 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja
4. Kemampuan, Lingkungan kerja fisik, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Divisi SDM Operasional dimana F_{hitung}

sebesar 18,074 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran yaitu :

1. Disarankan agar Pimpinan dan seluruh karyawan PTPN III Divisi Oprasional SDM lebih memerhatikan lagi nuansa lingkungan kerja, yang mana keindahan estetika juga merupakan salah satu pemicu dalam bekerja. Karena dengan nuansa dan suasana ruangan yang indah maka suasana hati juga baik, sehingga bekerjapun semakin nyaman.
2. Disarankan agar pimpinan PTPN III Divisi SDM Operasional lebih memerhatikan lagi para karyawan yang belum bisa bekerja dengan mengemban tugas yang berat, sebaiknya perusahaan menggolongkan para karyawan sesuai dengan kesanggupannya dalam bekerja. Untuk mengembangkan pengetahuan dan kreativitas dalam bekerja, sebaiknya seluruh karyawan diikut sertakan dalam pelatihan, sehingga kedepannya dapat meningkatkan prestasi dan kinerja kerja karyawan.

3. Disarankan agar pimpinan PTPN III Divisi SDM Operasional lebih memerhatikan lagi kebutuhan fisiologi dari karyawannya karena hal tersebut juga merupakan bentuk motivasi diri dari karyawan, yang mana karyawan membutuhkan bentuk perharian dari rekan kerjanya dan juga pengakuan dari atasan atas hasil kerja yang dilakukan. Dan juga pembagian gaji, bonus dan juga cuti tahunan harus lah disesuaikan dengan prestasi kerja karyawan.
4. Disarankan agar pemimpin PTPN III Divisi Operasional SDM lebih memerhatikan dan menstabilkan kinerja karyawan, karena dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, kinerja karyawan di Divisi Operasional SDM kurang stabil dimana setiap priodenya mengalami kenaikan dan penurunan hasil.

DAFTAR PUSTAKA

Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).

Aspan, H., E.S. Wahyuni, A. Prabowo, A.N. Zahara, I.N. Sari, Mariyana. (2020). "Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence". International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC), Volume 13 Issue 6, pp. 761-774.

Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect of Personality on Organizational Citizenship Behavior: The Case of University Lecturers". International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), Volume 8 No. 2S, pp. 412-416.

Aspan, H. (2021). "Legal Basis for the Implementation of Work from Home Amid The COVID-19 Pandemic in Indonesia". Saudi Journal of Humanities and Social Sciences, e-ISSN 2415-6248, Volume 6 Issue 4, pp. 116 – 121.

Aspan, H. (2020). "The Role of Notaries in the Registration of the Establishment of Commanditaire Vennootschap (CV) through the Business Entity Administration System". Scholar International Journal of Law, Crime, and Justice, e-ISSN 2617-3484, Volume 3 Issue 12, pp. 463-467.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.*

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,*

Bandung :PT. Remaja Rosdakarya

Any Noor, 2013, *Manajemen Event, Bandung : Alfabeta.*

Ghozali, I. 2017, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang:*

Universitas Diponegoro

Hasibuan, Melayu, S.P.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara*

Hasibuan, Melayu, S.P.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara*

Handoko, 2013, *Manajemen: Edisi Ke-2, Cetakan ke-13, BPFE Yogyakarta.*

Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Jakrta: PT. Raja*

Grasindo Persada.

- Nitisemito, Alex, S. 2013. *Manajemen Personalia. Cetakan ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia*
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). JUMANT, 9(1), 13-25.
- Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. JUMANT, 12(1), 12-20.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. JUMANT, 12(2), 30-44.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Robbins, Stephen P & Judge, Tomothy A. 2013, *organizational Behavior Edition 15, New Jersey: Pearson Education*
- Rusiadi, N. Subinarto dan R. Hidayat. 2017. *Metode Penelitian. Manajemen, Akutansi dan Ekonomi pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, dan Lisrol Medan : USU Press*
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Yogyakarta: Graha Ilmu*
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, cetakan pertama, Jakarta : Kencana*
- Sugiono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif dan R&D, Bandung Alfabeta*

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabet

Slameto, 2010, *Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhi*, Jakarta, Rineka Cipta

Winardi, 2010. *Motivasi, Permotivasi, dan Manajemen*, Edisi ke-1, Cetakan ke-1, PT. Raja

Grafindo Persada, Jakarta.

Jurnal Penelitian/ Skripsi :

Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.

Audrey, dan Dhyah, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada

PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla) ; file:///D:/My%20Work/ref/135167-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf

Alan , dan Hotlan, 2017. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung ; file:///D:/My%20Work/ref/89989-ID-pengaruh-kemampuan-dan-motivasi-kerja-te.pdf

Andre, dkk, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang); file:///D:/My%20Work/Bahan%20Jurnal/Bahan%20refrensi/73160-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-kemampuan-ke.pdf

Aprina, 2017, Pengaru Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan

Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening ; file:///D:/My%20Work/Bahan%20Jurnal/The%20New%20Jurnal/SKRIPSI%2520APRINA%2520WARDANI.pdf

Choirul, dkk, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan (studi pada karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Malang)

:file:///D:/My%20Work/Bahan%20Jurnal/Bahan%20refrensi/73160-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-kemampuan-ke.pdf

Doni, dkk, 2014, Pengaruh Kemampuan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan (studi pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang) ;
file:///D:/My%20Work/Bahan%20Jurnal/The%20New%20Jurnal/85642-ID-
pengaruh-kemampuan-kerja-dan-lingkungan.pdf

Feru, dkk, 2014: Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru ;

file:///C:/Users/ASUS/Documents/bahan%20ref/33668-ID-pengaruh-disiplin-kerja-
dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-bagian-pr.pdf

Riza, 2016: Pengaruh Lingkungan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Ronadarmar Sjahtera Cabang Bandung :

file:///C:/Users/ASUS/Documents/bahan%20ref/New%20Add/243627-pengaruh-
lingkungan-dan-kemampuan-kerja-0d381ef7.pdf

Kik, dkk, 2015, Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

(Studi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru) ;
file:///D:/My%20Work/Bahan%20Jurnal/Refrensi%20jurnal/85849-ID-pengaruh-
kemampuan-kerja-dan-motivasi-ke.pdf

Rodi, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan,

Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman ;

file:///D:/My%20Work/Bahan%20Jurnal/Refrensi%20jurnal/Rodi%2520Ahmad%2520Ginangjar.pdf

Shabrina, dkk, 2014: Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang:

file:///C:/Users/ASUS/Documents/bahan%20ref/New%20Add/136541-ID-pengaruh-
kemampuan-kerja-dan-motivasi-ke.pdf

DAFTAR PERNYATAAN PENELITIAN

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. PERKEBUNA NUSANTARA III

MEDAN

Petunjuk Pengisian:

1. Berilah tanda (✓) tepat pada angka yang ada di dalam kotak, sesuai dengan pernyataan yang dipilih.
2. Kuisioner ini berisi beberapa pernyataan yang dimohonkan untuk dijawab secara pribadi. Jawaban yang diberikan sepenuhnya untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.
3. Ketentuan bobot nilai jawaban responden sebagai berikut:

Jawaban	Simbol	Bobot Nilai
Sangat Setuju. Tidak	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Contoh:

STS	TS	N	S	SS
			✓	

IDENTITAS RESPONDEN:

1. Jenis Kelamin

- Pria
- Wanita

2. Usia

- Di bawah 21 Tahun
- 21 - 25 Tahun
- 26 - 30 Tahun
- 31 - 35 Tahun
- 35 - 40 Tahun
- >40 Tahun ke-atas

3. Pendidikan

- SMA/SMK
- D3
- S1
- S2
- S3

4. Lama Bekerja

- Di Bawah 1 Tahun
- 1 – 2 Tahun
- 3 – 6 Tahun
- 6 – 8 Tahun
- 8 – 10 Tahun
- >10 Tahun ke- atas

DAFTAR PERTANYAAN

1. KEMAMPUAN KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
KESANGGUPAN KERJA :						
1.	Karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai instruksi perusahaan					
2.	Karyawan mampu bekerja dengan cepat dan menyelesaikan tugas yang diberikan					
3.	Karyawan mampu mengemban beban kerja yang berat					
PENDIDIKAN :						
4.	Latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan dengan pekerjaan saat ini.					
5.	Latar belakang pendidikan karyawan tidak menjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan dari perusahaan					
6.	Latar belakang pendidikan merupakan point penting dalam perusahaan					
MASA KERJA :						
7.	Karyawan yang masa kerjanya sudah lama lebih cekatan dari pada karyawan yang baru					
8.	Karyawan yang berpengalaman lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Pengalaman kerja sangat penting bagi perusahaan dalam menyeleksi karyawan					
10.	Karyawan dengan masa kerja yang lama lebih diistimewakan perusahaan					

2. LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
SUASANA KERJA :						
1.	Kondisi ruang kerja terasa nyaman bagi karyawan					
2.	Kordinasi ruangan kerja karyawan tersusun dengan rapih					
3.	Suhu udara di ruanga membuat karyawan nyaman					
4.	Kelembaban udara dalam ruangan tidak mengganggu karyawan dalam bekerja					
5.	Kerapihan dan kebersihan ruangan membuat suasana kerja karyawan lebih nyaman					

KEBISINGAN :					
6.	Ruangan yang senyap membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja				
7.	Karyawan merasa terganggu dengan suara berisik dari rekan kerja				
8.	Kebisingan dari luar ruangan tidak mengganggu pekerjaan karyawan				
9.	Karyawan merasa tidak terganggu dalam bekerja saat ada keributan dalam ruangan				
PENGUNAAN WARNA :					
10.	Koordinasi warna dalam ruang kerja membuat karyawan lebih nyaman dan fokus dalam bekerja				
11.	Penggunaan warna netral dalam ruangan membuat karyawan nyaman dalam ruang kerja				
12.	Penampilan dan keindahan estetika ruangan tidak penting bagi karyawan				
FASILITAS :					
13.	Perlengkapan kantor yang disediakan perusahaan sudah lengkap				
14.	Perusahaan akan menindak lanjuti segera jika ada perlengkapan atau peralatan kantor yang rusak				
15.	Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan pihak perusahaan				
16.	Perlengkapan dan fasilitas yang disediakan perusahaan sangat membantu karyawan dalam pekerjaannya				

3. MOTIVASI KERJA (X3)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
KEBUTUHAN AKUTULASI DIRI :						
1.	Karyawan selalu berusaha lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya					
2.	Karyawan menguasai dan memahami pekerjaannya					
3.	Karyawan berusaha beradaptasi dengan di lingkungan kerja yang baru					
KEBUTUHAN FISIOLOGIS :						
4.	Karyawan menerima upah yang sesuai dengan beban kerja yang didapat					
5.	Gaji yang diterima karyawan tiap bulannya mampu					

	memenuhi kebutuhan sehari-hari					
6.	Karyawan mendapat tambahan bonus saat bekerja lembur					
7.	Karyawan mendapat kenaikan gaji tiap tahunnya					
8.	Perusahaan memberi cuti tahunan dan juga bonus tahunan pada karyawan					
KEBUTUHAN HARGA DIRI :						
9.	Perusahaan memberikan apresiasi atas usaha dan pencapaian karyawan					
10.	Perusahaan member jabatan yang layak bagi karyawan yang berprestasi					
KEBUTUHAN SOSIAL :						
11.	Karyawan memiliki hubungan yang baik antara sesama karyawan lainnya					
12.	Pemimpin divisi di perusahaan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya					
13.	Perusahaan membuat acara atau even khusus untuk membangun hubungan kerjasama dan kekeluargaan antara karyawan					
KEBUTUHAN KEAMANAN DAN RASA AMAN :						
14.	Perusahaan memberi jamina kesehatan bagi karyawan					
15.	Karyawan merasa aman dan nyaman selama bekerja di perusahaan					

4. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
KUALITAS (MUTU) :						
1.	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang diberi perusahaan					
2.	Hasil kerja karyawan selalu memuaskan perusahaan					
KUANTITAS (JUMLAH) :						
3.	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
4.	Karyawan mampu memenuhi beban kerja yang diberi perusahaan					
KERJA SAMA ANTAR KARYAWAN :						
5.	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik antara karyawan lainnya					

6.	Karyawan memiliki kekompakan yang solid dalam satu divisi					
PENEKANA BIAYA :						
7.	Karyawan mampu meminimalisir pengeluaran dalam pengerjaan suatu proyek					
8.	Anggaran yang diberikan perusahaan dapat dikontrol dengan baik					
PENGAWASAN :						
9.	Pemimpin divisi memantau hasil pekerjaan karyawan					
10.	Karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan					

TABULASI RESPONDEN

Kemampuan (X1)										Total
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	30
4	2	2	3	2	3	5	4	4	3	32
4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	30
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	34
4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	32
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	34
4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	35
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	34
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33
4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	36
3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	36
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	31
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	31
4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	31
4	2	2	3	2	3	5	4	4	3	32
4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	30
4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	35
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	34
4	2	2	3	2	3	5	4	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	31
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36
4	2	2	3	2	3	5	4	4	3	32
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	33
4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	31
4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	31
4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	31

4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	31
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	32
4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	30
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	34
4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	35
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31

Lingkungan Kerja (X2)																Total
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
3	2	3	3	5	4	3	1	1	4	3	2	4	3	2	3	46
3	2	3	3	4	3	5	4	1	3	4	1	4	2	2	3	47
3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	46
3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	47
3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	52
3	2	3	3	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	3	4	50
4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	58
3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	51
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	53
4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	54
4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	50
3	2	2	2	4	2	4	2	2	3	3	3	4	2	3	4	45
3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	56
2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	45
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	54
3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	52
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	54
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	50
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	54
2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	45
2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	45
3	2	3	3	4	3	5	4	1	3	4	1	4	2	2	3	47

3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	46
4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	58
4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	55
3	2	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	2	2	3	4	53
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	54
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	54
2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	45
3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	50
3	2	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	2	2	3	3	51
4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	50
2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	45
2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	45
2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	45
2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	45
4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	4	4	55
3	2	3	3	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	3	4	50
3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	46
4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	54
3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	51
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
2	2	3	3	4	2	4	2	2	3	3	2	2	1	2	3	40
2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	45

Motivasi Kerja (X3)															Total
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
5	4	3	2	3	4	2	4	5	4	3	3	3	4	3	52
1	3	3	2	2	5	4	4	2	1	3	3	4	2	3	42
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	53
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	54
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	57
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	57
4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	51
3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	51
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	54

4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	52
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	56
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	50
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	50
5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	57
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	57
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	50
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	57
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	57
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	50
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	50
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	57
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	57
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	54

Kinerja Karyawan (Y)										Total
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	33
3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	29
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	34
3	2	3	2	3	3	3	3	5	4	31
4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	32
3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	32
4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	37
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	34
4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	39
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	34
3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	32
3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	32
3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	29
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	29
3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	34
3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	34
3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	32
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	29
4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35
3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	32
3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	32
3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	32
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35

3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34

LAMPIRAN DAFTAR TABEL

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	12	25,0	25,0	25,0
Laki-Laki	36	75,0	75,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 tahun	10	20,8	20,8	20,8
26-30 tahun	9	18,8	18,8	39,6
31-35 tahun	18	37,5	37,5	89,6
36-40 tahun	8	16,7	16,7	93,8
>40 tahun	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	38	79,2	79,2	79,2
S2	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 Tahun	9	18,8	18,8	18,8
3-6 Tahun	11	22,9	22,9	22,9
6-8 Tahun	14	29,2	29,2	29,2
8-10 Tahun	8	16,7	16,7	16,7
>10 Tahun	6	12,5	12,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	8,3	8,3	8,3
	Setuju	44	91,7	91,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	31,3	31,3	31,3
	Netral	19	39,6	39,6	70,8
	Setuju	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	35,4	35,4	35,4
	Netral	22	45,8	45,8	81,3
	Setuju	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	23	47,9	47,9	47,9
	Setuju	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	16,7	16,7	16,7
	Netral	30	62,5	62,5	79,2
	Setuju	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	40	83,3	83,3	83,3
	Setuju	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	8,3	8,3	8,3
	Setuju	39	81,3	81,3	89,6
	Sangat Setuju	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	9	18,8	18,8	20,8
	Setuju	38	79,2	79,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	29,2	29,2	29,2
	Setuju	34	70,8	70,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	20,8	20,8	20,8
	Netral	29	60,4	60,4	81,3
	Setuju	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Uji Validitas (X₁) Kemampuan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Pertanyaan X1.1	27,83	15,333	,580
Pertanyaan X1.2	27,83	13,546	,772
Pertanyaan X1.3	27,98	13,595	,843
Pertanyaan X1.4	27,29	16,083	,564
Pertanyaan X1.5	27,77	15,585	,545
Pertanyaan X1.6	27,65	16,531	,637
Pertanyaan X1.7	27,83	13,546	,772
Pertanyaan X1.8	27,65	16,531	,637
Pertanyaan X1.9	27,65	16,531	,637
Pertanyaan X1.10	27,83	15,333	,580

Uji Reliabilitas (X₁) Kemampuan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,713	10

Pertanyaan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	20,8	20,8	20,8
Netral	25	52,1	52,1	72,9
Setuju	13	27,1	27,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	43,8	43,8	43,8
Netral	15	31,3	31,3	75,0
Setuju	12	25,0	25,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Netral	40	83,3	83,3	85,4
Setuju	7	14,6	14,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Netral	39	81,3	81,3	83,3
Setuju	8	16,7	16,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	4,2	4,2	4,2
Setuju	45	93,8	93,8	97,9
Sangat Setuju	1	2,1	2,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6,3	6,3	6,3
Netral	6	12,5	12,5	18,8
Setuju	39	81,3	81,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6,3	6,3	6,3
Netral	8	16,7	16,7	22,9
Setuju	33	68,8	68,8	91,7
Sangat Setuju	4	8,3	8,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Tidak Setuju	34	70,8	70,8	72,9
Netral	9	18,8	18,8	91,7
Setuju	4	8,3	8,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	6,3	6,3	6,3
Tidak Setuju	31	64,6	64,6	70,8
Netral	14	29,2	29,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	39	81,3	81,3	81,3
Setuju	9	18,8	18,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	42	87,5	87,5	87,5
Setuju	6	12,5	12,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4,2	4,2	4,2
Tidak Setuju	30	62,5	62,5	66,7
Netral	10	20,8	20,8	87,5
Setuju	6	12,5	12,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6,3	6,3	6,3
Netral	20	41,7	41,7	47,9
Setuju	25	52,1	52,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
Tidak Setuju	16	33,3	33,3	35,4
Netral	21	43,8	43,8	79,2
Setuju	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8,3	8,3	8,3
Netral	24	50,0	50,0	58,3
Setuju	20	41,7	41,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X2. 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	22	45,8	45,8	45,8
Setuju	26	54,2	54,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Uji Validitas (X₂) Lingkungan Kerja Fisik

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Pertanyaan X2.1	46,10	34,904	,784
Pertanyaan X2.2	46,35	32,872	,887
Pertanyaan X2.3	46,04	38,849	,580
Pertanyaan X2.4	46,02	38,574	,606
Pertanyaan X2.5	46,10	34,904	,784
Pertanyaan X2.6	46,04	38,849	,580
Pertanyaan X2.7	46,02	38,574	,606
Pertanyaan X2.8	45,63	37,644	,639
Pertanyaan X2.9	46,94	39,166	,341
Pertanyaan X2.10	46,94	39,166	,341
Pertanyaan X2.11	46,10	34,904	,784
Pertanyaan X2.12	45,71	37,956	,461
Pertanyaan X2.13	45,71	37,956	,461
Pertanyaan X2.14	46,33	33,801	,818
Pertanyaan X2.15	45,83	35,716	,761
Pertanyaan X2.16	45,63	37,644	,639

Uji Reliabilitas (X₂) Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	16

Pertanyaan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	14,6	14,6	14,6
Netral	1	2,1	2,1	16,7
Setuju	32	66,7	66,7	83,3
Sangat Setuju	8	16,7	16,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Netral	27	56,3	56,3	58,3
	Setuju	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	13	27,1	27,1	29,2
	Netral	5	10,4	10,4	39,6
	Setuju	27	56,3	56,3	95,8
	Sangat Setuju	2	4,2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	10,4	10,4	10,4
	Tidak Setuju	8	16,7	16,7	27,1
	Netral	1	2,1	2,1	29,2
	Setuju	34	70,8	70,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	16,7	16,7	16,7
	Netral	18	37,5	37,5	54,2
	Setuju	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	44	91,7	91,7	91,7
	Sangat Setuju	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	27,1	27,1	27,1
	Setuju	35	72,9	72,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	18,8	18,8	18,8
	Setuju	39	81,3	81,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,2	4,2	4,2
	Setuju	45	93,8	93,8	97,9
	Sangat Setuju	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	33,3	33,3	33,3
	Setuju	32	66,7	66,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8,3	8,3	8,3
	Netral	30	62,5	62,5	70,8
	Setuju	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	32	66,7	66,7	66,7
	Setuju	16	33,3	33,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X3.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	25	52,1	52,1	52,1
	Setuju	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X3.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,1	2,1	2,1
	Setuju	47	97,9	97,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan X3.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	22	45,8	45,8	45,8
	Setuju	26	54,2	54,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Uji Validitas (X₃) Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Pertanyaan X3.1	51,35	15,468	,317
Pertanyaan X3.2	51,79	14,594	,596
Pertanyaan X3.3	51,65	14,574	,668
Pertanyaan X3.4	51,44	15,868	,341
Pertanyaan X3.5	51,83	13,844	,736
Pertanyaan X3.6	51,27	17,563	-,220
Pertanyaan X3.7	51,67	15,206	,416
Pertanyaan X3.8	51,54	15,317	,536
Pertanyaan X3.9	51,42	15,950	,339
Pertanyaan X3.10	51,75	13,043	,843
Pertanyaan X3.11	52,12	14,963	,432
Pertanyaan X3.12	52,02	14,531	,652
Pertanyaan X3.13	51,87	14,707	,559
Pertanyaan X3.14	51,42	15,908	,438
Pertanyaan X3.15	51,81	14,496	,620

Uji Reliabilitas (X₃) Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	15

Pertanyaan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	25	52,1	52,1	52,1
	Setuju	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	29,2	29,2	29,2
	Netral	30	62,5	62,5	91,7
	Setuju	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	23	47,9	47,9	47,9
	Setuju	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10,4	10,4	10,4
	Netral	38	79,2	79,2	89,6
	Setuju	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	34	70,8	70,8	70,8
	Setuju	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	38	79,2	79,2	79,2
	Setuju	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	29	60,4	60,4	60,4
	Setuju	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	32	66,7	66,7	66,7
	Setuju	16	33,3	33,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	22,9	22,9	22,9
	Setuju	21	43,8	43,8	66,7
	Sangat Setuju	16	33,3	33,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Pertanyaan Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6,3	6,3	6,3
	Setuju	45	93,8	93,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**Item-Total Statistics**

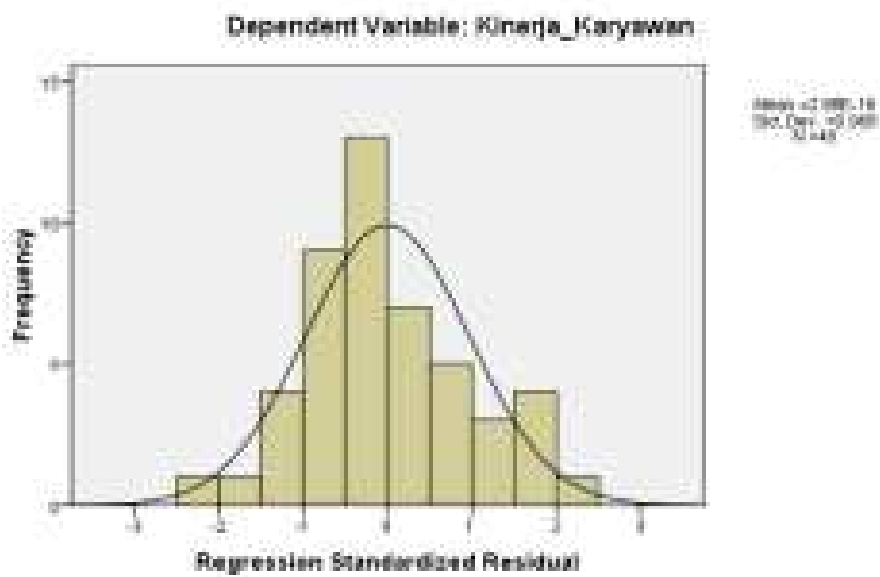
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
Pertanyaan Y.1	30,58	6,929	,666
Pertanyaan Y.2	31,27	6,755	,615
Pertanyaan Y.3	30,54	7,062	,610
Pertanyaan Y.4	31,06	7,251	,600
Pertanyaan Y.5	30,77	7,031	,702

Pertanyaan Y.6	30,85	7,404	,618
Pertanyaan Y.7	30,67	6,993	,657
Pertanyaan Y.8	30,73	6,925	,718
Pertanyaan Y.9	29,96	8,849	-,103
Pertanyaan Y.10	30,13	8,963	-,047

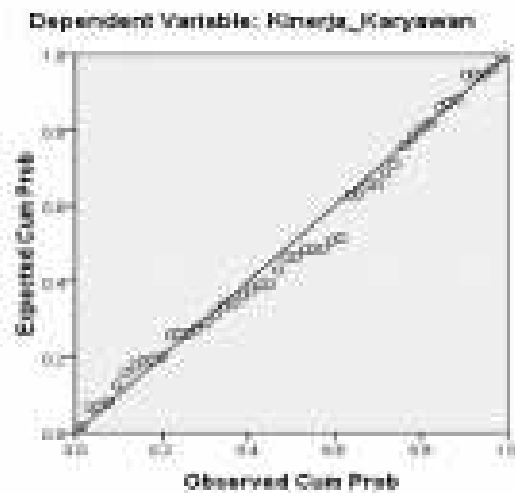
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	10

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

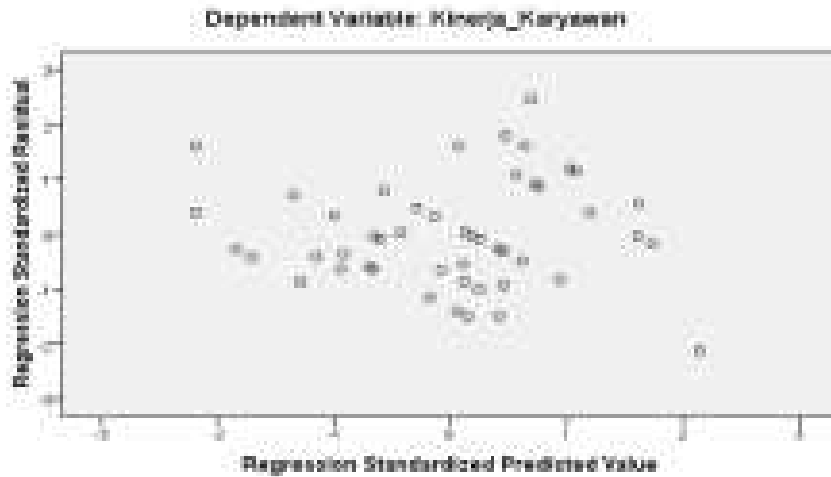


Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19024181
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.765
Asymp. Sig. (2-tailed)		.602

Scatterplot



Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.389	6.276		-.699	.488		
	Kemampuan	.245	.088	.326	2.780	.008	.742	1.347
	Lingkungan Kerja Fisik	.547	.128	.505	4.281	.000	.732	1.367
	Motivasi_Kerja	.159	.073	.224	2.189	.034	.971	1.030

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Uji Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.389	6.276		-.699	.488
	Kemampuan	.245	.088	.326	2.780	.008
	Lingkungan Kerja Fisik	.547	.128	.505	4.281	.000
	Motivasi_Kerja	.159	.073	.224	2.189	.034

. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.389	6.276		-.699	.488		
	Kemampuan	.245	.088	.326	2.780	.008	.742	1.347
	Lingkungan Kerja Fisik	.547	.128	.505	4.281	.000	.732	1.367
	Motivasi_Kerja	.159	.073	.224	2.189	.034	.971	1.030

Uji Simultan ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	589.463	3	196.488	18.074	.000 ^a
	Residual	478.349	44	10.872		
	Total	1067.812	47			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kemampuan, Lingkungan_Kerja_Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

**Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.521	3.297

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kemampuan, Lingkungan_Kerja_Fisik