



FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PANEN PT INDRAWAN PERKASA KAB. INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU

FACTORS THAT INFLUENCE THE PERFORMANCE OF HARVEST EMPLOYEES AT PT INDRAWAN PERKASA, INDRAGIRI HULU REGENCY, RIAU PROVINCE

Tondi Baren Agus Purba^{1*}, Tonny Hendra Nadeak²

¹Program Studi Agribisnis, Fakultas Agro Teknologi Universitas Prima Indonesia,
Email : tondibarenix2020@gmail.com

²Program Studi Agribisnis, Fakultas Agro Teknologi Universitas Prima Indonesia,
Email : tonnyhendranadeak@gmail.com

*Penulis Korespondensi: tonnyhendranadeak@gmail.com

ABSTRAK

Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (faktor internal) maupun upaya strategis dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan panen PT Indrawan Perkasa dan mengetahui dukungan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan panen PT Indrawan Perkasa sejumlah 120 orang. Penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, peneliti juga melakukan wawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan model persamaan regresi berganda. Uji simultan (F), uji koefisien determinasi (R²), dan uji parsial (t) digunakan untuk menguji hipotesis. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilihat dari nilai Sig. 0,831 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilihat dari nilai Sig 0,041 yang lebih kecil dari 0,05. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilihat dengan nilai signifikansi 0,073 yang tentunya lebih besar dari 0,05. Motivasi Kerja, Gaji dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari Sig. 0,072 lebih besar dari 0,05.

Kata kunci: *Faktor Kinerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

Employee performance level is the result of a complex process, both from the employee's personal self (internal factor) and the company's strategic efforts. This study aims to determine the factors that influence the performance of PT Indrawan Perkasa's harvest employees and to determine the company's support in improving employee performance. The population of this study was all 120 PT Indrawan Perkasa harvest employees. This study uses primary data. Data collection in this study used a questionnaire, the researcher also conducted interviews to obtain information from respondents. The data analysis technique used quantitative descriptive analysis. Hypothesis testing in this study used a multiple regression equation model. Simultaneous test (F), determination coefficient test (R²), and partial test (t) were used to test the hypothesis. Work Motivation does not affect Employee Performance as seen from the Sig. value of 0.831 which is greater than the significance level of 0.05. Salary affects Employee Performance as seen from the Sig. value of 0.041 which is smaller than 0.05. Work Environment does not affect Employee Performance as seen with a significance value of 0.073 which is certainly greater than 0.05. Work Motivation, Salary and Work Environment simultaneously do not affect Employee Performance. This can be seen from Sig. 0.072 is greater than 0.05.

Keywords: *factor performance, employee performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan baik milik negara maupun swasta mampu mencapai tujuan yang direncanakan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, integrasi berbagai elemen dalam perusahaan, termasuk karyawan, sangatlah penting. Perusahaan harus mengelola karyawan mereka secara efektif untuk mencapai kesuksesan, bahkan jika mereka memiliki sarana dan prasarana yang sangat baik. Tanpa tenaga kerja yang berdedikasi dan termotivasi, kegiatan perusahaan tidak akan memberikan hasil yang diinginkan. Anggota staf memainkan peran penting dalam kinerja perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan menghargai karyawan yang secara konsisten memberikan hasil yang luar biasa, karena mereka mengandalkan individu yang dapat berprestasi dan menyelesaikan tugas secara efisien.

Perlu dicatat bahwa ada rencana untuk memperluas lahan kelapa sawit di Indonesia pada tahun 2015, dengan proyeksi peningkatan menjadi 11,3 juta hektar. Ekspansi ini diperkirakan akan terus berlanjut di tahun 2016, mencapai 11,67 juta hektar. Pada tahun 2021, total area diproyeksikan akan bertambah menjadi 14.456.611 hektar. Selama periode ini, telah terjadi tingkat pertumbuhan rata-rata 10,99% per tahun. Sebanyak 54,9% atau 7.942.335 hektar lahan kelapa sawit di Indonesia dikuasai oleh perusahaan-perusahaan besar swasta, sementara perusahaan-perusahaan BUMN menguasai 4,27% atau 617.501 hektar. Sebagian besar area perkebunan kelapa sawit di Indonesia, yaitu seluas 5.896.755 hektar atau 40,79% dari total keseluruhan, dikelola oleh Perkebunan Rakyat (PR) (Ditjenbun, 2022).

Di provinsi Riau terdapat PT Indrawan Perkasa yang merupakan salah satu perusahaan dibidang perkebunan kelapa sawit yang terletak di Kabupaten Indragiri Hulu dengan luas kebun kelapa sawit seluas 2000 Ha. Menurut Tambunan (2019), agar karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan perusahaan seperti pencapaian target produksi, peningkatan produktivitas, dan peningkatan laba maka karyawan harus mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang buruk menyebabkan sulitnya mencapai tujuan produksi yang telah ditetapkan perusahaan.

Sangat penting bagi karyawan untuk mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi yang berharga untuk mencapai target produksi, meningkatkan produktivitas, dan mendorong keuntungan untuk pertumbuhan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi di sebuah perusahaan, ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas tenaga kerja. Salah satu faktor tersebut adalah kompensasi, dorongan, pengembangan profesional, dan suasana kerja.

Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk atribut pribadi karyawan dan inisiatif strategis perusahaan. Faktor internal, seperti motivasi dan pemberian gaji dan tunjangan, memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja. Di sisi lain, faktor eksternal, seperti aspek fisik dan non-fisik perusahaan serta pelatihan dan pengembangan karyawan, juga berkontribusi dalam menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan. Setiap perusahaan dan institusi menginginkan kinerja karyawan yang luar biasa karena secara langsung berdampak pada output dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Dengan diberikannya dorongan penuh terhadap karyawan panen maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan optimal dan penuh semangat. karena apa yang dibutuhkan dapat dipenuhi dengan baik oleh perusahaan. saat karyawan panen melakukan kesalahan dalam pekerjaannya namun tidak dari pihak atasan adalah menyalahkan tanpa adanya pelatihan untuk perbaikan kinerja karyawan maka hasil pekerjaan karyawan tersebut akan terus terjadi kesalahan sehingga akan sangat berdampak terhadap perusahaan seperti hasil produksi yang tidak optimal.

Hal ini untuk memastikan bahwa kebutuhan karyawan terpenuhi dan diharapkan karyawan dapat melakukan tugas mereka secara efektif dan mengalami kepuasan kerja. Ketika karyawan merasakan kepuasan kerja, mereka secara alami akan mengembangkan rasa hormat terhadap hak dan tanggung jawab rekan kerja mereka. Hal ini, pada gilirannya, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan termotivasi untuk memberikan upaya terbaik dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka. Hasilnya adalah tenaga kerja yang menunjukkan disiplin dan terdorong untuk unggul dalam peran mereka di perusahaan.

Kesejahteraan yang dirasakan karyawan panen akan memberikan kemajuan terhadap perusahaan. Memahami dan meneliti apa saja yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan panen dalam meningkatkan kinerjanya. Pertanyaan mengenai bagaimana kepuasan karyawan panen terhadap dukungan perusahaan dalam meningkatkan kinerja.

Dari pemaparan diatas, penulis mengangkat judul “ Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Panen di PT Indrawan Perkasa Kab. Indragiri Hulu provinsi Riau”.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT Indrawan Perkasa, yang terletak di Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Luas areal perkebunan mencapai 2000 ha. Penelitian ini dilakukan selama satu minggu pada bulan Mei 2024, yang meliputi berbagai tahapan seperti pengumpulan data, analisis, dan pelaporan. Penelitian ini melibatkan total 120 orang yang dipekerjakan sebagai buruh panen di PT Indrawan Perkasa. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan non-probability sampling, khususnya dengan menggunakan teknik simple random sampling. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus dan kami memperoleh total 54 karyawan panen. Penelitian ini menggunakan data asli. Data primer dikumpulkan langsung dari karyawan panen melalui kuesioner yang telah disiapkan. Kuesioner tersebut mencakup informasi mengenai identitas responden, motivasi kerja, gaji yang dibayarkan, dan lingkungan kerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner, yang terdiri dari seperangkat pertanyaan yang dirancang khusus untuk penelitian ini. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara untuk mengumpulkan informasi dari responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Data Penelitian

Penelitian ini berfokus pada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, termasuk motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan. Variabel-variabel tersebut diteliti untuk memahami pengaruhnya terhadap variabel dependen. Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan model regresi berganda untuk menilai dampak dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, dua variabel independen adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan. 54 sampel diteliti sebagai variabel dependen, produktivitas kerja. Berikut adalah hasil analisis variabel ini:

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi	54	22	28	25.52	1.476	2.179
Gaji	54	18	26	22.24	2.074	4.299
Lingkungan Kerja	54	26	30	29.19	1.029	1.059
Kinerja Karyawan	54	26	30	28.26	1.085	1.177
Valid N (listwise)	54					

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menilai kualitas data penelitian. Standar deviasi adalah ukuran variasi antara nilai sampel dan rata-rata. Hal ini biasanya digunakan untuk menggambarkan distribusi data sampel. Ketika nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi, ini menunjukkan bahwa kualitas data penelitian lebih tinggi. Ketika standar deviasi rendah, nilai-nilai dalam sampel lebih dekat dengan mean. Di sisi lain, standar deviasi yang tinggi menunjukkan keragaman yang lebih besar dalam sampel.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Uji Normalitas

Untuk model regresi yang baik, data harus terdistribusi normal, menurut uji normalitas. Normalitas penelitian diuji dengan uji satu sampel kunci Kolmogorov-Smirnov (OKS). Nilai residual dianggap terdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01208404
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.078
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa asymptotic significance (Asymp. Sig.) melebihi nilai signifikansi, yaitu 0,098 lebih tinggi dari 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal, atau dengan kata lain berhasil lolos uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk menilai potensi korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan melihat nilai tolerance dan *variation inflation factor*. Jika nilai tolerance melebihi 0,10 dan VIF melebihi 10, maka ada kemungkinan terjadi multikolinieritas antar variabel independen.. Hasil uji multikolinieritas SPSS disajikan di Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	32.589	6.139		5.308	.000	
1	Motivasi	.023	.106	.031	.214	.831	.837
	Gaji	.147	.070	.282	2.099	.041	.967
	Lingkungan Kerja	-.280	.153	-.266	1.831	.073	.824

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS yang diolah (2023)

Ada kemungkinan bahwa gejala multikolinieritas terjadi karena variabel independen dalam penelitian ini memiliki korelasi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil tabel 3 di atas. Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan toleransi nilai di bawah 0,10 dan VIF di atas 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menilai apakah ada ketidakkonsistenan dalam model regresi sehubungan dengan variasi residual antar pengamatan. Homoskedastisitas mengacu pada situasi di mana variasi antar pengamatan tetap konstan, sedangkan heterokedastisitas terjadi ketika variasi berfluktuasi. Menurut Ghazali (2013), model regresi yang handal seharusnya tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas. Uji Glejser merupakan alat yang berguna untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji, nilai signifikansi 0,05 menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas, sedangkan nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 menunjukkan adanya heterokedastisitas. Hasil penelitian heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	2.039	3.081		.662	.511
Motivasi	-.001	.053	-.002	-.010	.992
Gaji	-.025	.035	-.103	-.721	.474
Lingkungan Kerja	-.020	.077	-.041	-.266	.792

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Output SPSS yang diolah (2023).

Setiap variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, seperti yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan yang disajikan di atas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi menunjukkan variabilitas.

Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa motivasi kerja, gaji, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Para peneliti melakukan pengujian hipotesis untuk menentukan validitas hipotesis ini. Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi berganda untuk menguji hipotesis. Pengujian seperti uji simultan (F), uji koefisien determinasi (R²), dan uji parsial (t) biasanya digunakan untuk mengevaluasi hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sebagai permulaan, menjalankan uji asumsi asumsi untuk melihat apakah ada korelasi antara kinerja karyawan dan faktor-faktor seperti motivasi kerja, gaji, dan lingkungan kerja. Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan di bawah ini dalam tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	32.589	6.139		5.308	.000
Motivasi	.023	.106	.031	.214	.831
Gaji	.147	.070	.282	2.099	.041
Lingkungan Kerja	-.280	.153	-.266	-1.831	.073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi pada penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 32,589 + 0,23X_1 + 147X_2 + 280X_3$$

Dari rumus di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai p-value 0,831 yang lebih besar dari ambang batas 0,05.
2. Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai nilai p-value sebesar 0.041, menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan Sig. 0,073 yang dimana nilai ini lebih besar dari 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Di bawah ini adalah Tabel 6, yang menampilkan hasil uji koefisien determinasi (R²). Terlihat jelas bahwa berbagai faktor, termasuk motivasi kerja, gaji, dan lingkungan kerja, memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 ^a	.130	.077	1.042

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

Sumber: Output SPSS yang diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 6, terlihat bahwa nilai R² sebesar 0,664 menunjukkan bahwa variabel independen Motivasi Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja menyumbang 13% dari variasi.

Uji Statistik F

Pada dasarnya, uji statistik F mengungkapkan dampak gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai α (alpha) dibandingkan dengan nilai p-value untuk melakukan uji ini secara simultan. Jika nilai p-value lebih kecil dari α (0,05), maka hipotesis nol ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh secara simultan satu sama lain. Jika nilai p-value melebihi tingkat signifikansi (0,05), maka hipotesis nol diterima, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil uji statistik ditampilkan pada tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.082	3	2.694	2.481	.072 ^b
	Residual	54.289	50	1.086		
	Total	62.370	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaji, Motivasi

Sumber: Output SPSS yang diolah (2024).

Nilai P (Sig) dari variabel independen adalah 0,072, menunjukkan bahwa nilai probabilitas di atas ambang batas yang diterima secara umum yaitu 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 2,481 melebihi nilai tabel sebesar 2,004. Berdasarkan kriteria pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa kombinasi motivasi kerja, gaji, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Statistik t (parsial)

Pada dasarnya, uji t-statistik mengungkapkan sejauh mana dampak dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial ini melibatkan perbandingan nilai alpha dengan p-value. Jika nilai p-value kurang dari α (0,05), maka hipotesis nol ditolak. Dengan demikian, ada tingkat pengaruh tertentu antara variabel independen dan variabel dependen, baik dalam satu arah atau yang lain. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.589	6.139		5.308	.000
	Motivasi	.023	.106	.031	.214	.831
	Gaji	.147	.070	.282	2.099	.041
	Lingkungan Kerja	-.280	.153	-.266	-1.831	.073

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS yang diolah (2023).

Berdasarkan kriteria pengujian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung oleh hasil dari tabel 8 yang menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,831 untuk Motivasi Kerja, yang menunjukkan nilai probabilitas di

atas 0,05. Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa variabel Gaji memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan dengan P-Value (Sig) sebesar 0,041, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini sesuai dengan kriteria pengujian yang menyatakan bahwa nilai probabilitas di bawah 0,05 menandakan adanya pengaruh secara parsial dari variabel Gaji terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung dengan nilai P-Value (Sig) sebesar 0,073 yang berada di atas ambang batas 0,05.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai Sig. sebesar 0.831, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi di atas 0.05, sesuai dengan temuan penelitian. Oleh karena itu, H1 ditolak yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Motivasi Kerja, maka semakin rendah nilai Kinerja Karyawan

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,041, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, H2 diterima yang menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2021) yang meneliti hasil untuk variabel X1 (Gaji). Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,298 dan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Nilai t tabel sebesar 1,9850 yang memiliki batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari nilai t kritis. Dengan demikian, hipotesis awal dianggap valid. Gaji memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh arah positif dari koefisien regresi. Sederhananya, peningkatan gaji akan meningkatkan produktivitas karyawan. Menyadari bahwa gaji berfungsi sebagai alat pertukaran antara perusahaan dan karyawannya, serta memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja dan mendorong motivasi karyawan, maka sangat penting bagi para pemimpin perusahaan untuk memprioritaskan pembayaran gaji sebagai salah satu cara untuk menunjukkan komitmen mereka terhadap tenaga kerja. Oleh karena itu, memastikan gaji yang adil dan merata sangat penting untuk mencapai keselarasan tujuan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat signifikansi Lingkungan Kerja (X3) lebih besar dari 0,05, terbukti dari hasil penelitian ini yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,073. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, terbukti bahwa kombinasi Motivasi Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,072 yang lebih besar dari ambang batas 0,05. Akibatnya, H4 ditolak yang menunjukkan bahwa kombinasi Variabel Motivasi Kerja, Gaji, dan Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Nilai Sig menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai 0,831 melebihi tingkat signifikansi 0,05. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan terlihat berdasarkan nilai signifikan sebesar 0,041 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Berdasarkan hasil temuan, terlihat bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,073, yang lebih tinggi dari ambang batas yang diterima secara umum yaitu 0,05. Tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, gaji, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Terbukti bahwa nilai Sig. 0,072 lebih besar dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Dangnga, M. T., & Ramli, M. (2013). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 1(1), 134–150.
- Direktorat Jendral Perkebunan, 2022. Luas Areal Kelapa dan Produksi Kelapa Sawit Menurut Provinsi dan Status Pengusahaan Tahun 2020. Ditjenbun. Jakarta. ditjenbun.pertanian.go.id. Diunduh September 2022.
- Ganyang, M.T, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita. Bogor : In Media
- Hasibuan, Malayu, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *BISMA Cendekia*, 1(1), 1–6
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mulyadi. 2013. "Sistem Akuntansi." Edited by Salemba Empat. III (4).
- Musam Utjing. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian (J-SEP)*, 12(1), 29-40.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugrah. *Jurnal. Denpasar : Universitas Udayana*
- Siagin, S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan, K. K., Dalmiyatun, T., & Satmoko, S, (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Musam Utjing. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian (J-SEP)*, 12(1), 29-40.
- Triastuti, N., Sulaiman, F., & Pratama, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PaDA CV. Tryunda Jaya. 07, 50–57.
- Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). Karyawan Pt . Kebon Agung Malang. *Ekonomi Modernisasi*, 8(2), 145–164.