



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 1 No. 1 (2022) pp: 10218-10231

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu

Reika Juwita Sianipar¹, Siti Normi Sinurat², Mislan Sihite³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia
reikasianipar56@gmail.com¹, ssitinormi@gmail.com², mislansihite1@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan, dengan jumlah sampel sebanyak 95 responden yang ditentukan melalui teknik sampling tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $3,294 > 1,986$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Kompetensi karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $12,547$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $4,422$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $75,444 > 2,71$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,704$ menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar $70,4\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan disamping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek fundamental yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi, misi, serta tujuan yang telah direncanakan. Dalam konteks persaingan dunia usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar dapat bersaing dan bertahan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia bukan hanya sekedar faktor produksi, tetapi juga yang menentukan arah perkembangan organisasi. Hal ini juga berlaku pada sektor perkebunan kelapa sawit, yang dikenal sebagai salah satu komoditas strategis Indonesia dan berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Keberhasilan sektor ini tidak semata-mata bergantung pada ketersediaan bahan baku dan teknologi pengolahan, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas, disiplin, serta produktivitas karyawan yang bekerja baik di lapangan maupun di unit pengolahan.

PTPN merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit dengan peranan penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas hasil olahan perusahaan. tingkat kinerja karyawan di pabrik pengolahan sawit memiliki posisi yang sangat strategis karena secara langsung memengaruhi efektivitas proses produksi dan pencapaian target perusahaan. Namun, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh sistem teknologi dan manajemen, melainkan juga oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang melekat pada individu maupun lingkungannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami serta mengelola aspek-aspek yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, antara lain motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan karena menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi ini dapat terbentuk melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis seperti gaji dan fasilitas kerja yang memadai, serta rasa aman dalam bekerja yang mencakup keselamatan dan kepastian status pekerjaan. Selain itu, kebutuhan sosial melalui hubungan kerja yang harmonis dengan rekan dan atasan turut memperkuat semangat kerja karyawan. Penghargaan atas prestasi kerja juga berperan dalam meningkatkan rasa dihargai dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Tidak kalah penting, kesempatan untuk mengembangkan diri dan mengaktualisasikan potensi membuat karyawan merasa pekerjaannya bermakna. Oleh karena itu, pemenuhan seluruh aspek motivasi kerja secara menyeluruh menjadi fondasi penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Kompetensi ini meliputi pengetahuan tentang prosedur kerja, keterampilan teknis dalam menjalankan aktivitas operasional, serta sikap kerja yang positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan kemauan bekerja sama. Pengetahuan dan keterampilan yang memadai membantu karyawan bekerja lebih efisien, tepat waktu, dan meminimalkan kesalahan kerja. Selain itu, sikap profesional mendukung kualitas hasil kerja yang optimal, terutama dalam industri pengolahan kelapa sawit yang menuntut ketelitian tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan kompetensi karyawan terus ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan karena mencakup kondisi di sekitar karyawan saat bekerja. Suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan meningkatkan semangat serta fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas. Hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja juga menciptakan suasana saling mendukung sehingga mempermudah kerja sama. Selain itu, tersedianya fasilitas kerja yang memadai sangat membantu karyawan bekerja secara efisien dan efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari segi suasana, hubungan kerja, maupun fasilitas, dapat menghambat proses kerja dan menurunkan kinerja.

Tabel 1.1 Research Gap

Peneliti	Judul	Hasil	Research Gap
Syamsiar, Nawir Rahman, Abdullah (2024)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada dinas tanaman pangan, perkebunan dan ketahanan pangan kabupaten takalar.	Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .	Terdapat perbedaan hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Nurul Hardiyanti, Reni Agustina Harahap, Wasiyem (2025)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT .Perkebunan Nusantara IV Kebun Padang Matatinggi.	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	
U Kaltsum, S Andri- (2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Nusantara V pekanbaru.	Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	
Effendy Ritonga (2022)	Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pemanen PTPN III Rantauparapat	Kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terdapat perbedaan hasil penelitian kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan
Widodo, Isnu (2024)	Pengaruh kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Rokan Hilir	Kompetensi Karyawan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	
Edward Partogi Lumbanraja	Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Adolina Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai	Kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	
Aji Eko Marwanto, Wachid Hasyim (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja	Motivasi berpengaruh positif	

	terhadap kinerja karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan	
Muhamad Frizky Pratama, Arie Hendra Saputro (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Stres kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terdapat perbedaan hasil penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
Putra Geovani, Didik Subiyanto,(2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan	Motivasi Kerja memberikan hasil yang negatif atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	

Sumber: Hasil diolah penulis (2025)

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu?
4. Apakah motivasi kerja, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu

Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah maka dalam penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional II PKS Sawit Hulu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional II PKS Sawit Hulu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu.

Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 Penelitian ini dapat diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, terutama dalam konteks perusahaan perkebunan atau pabrik kelapa sawit
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi perusahaan
 Memberikan masukan bagi pihak manajemen PTPN IV Regional II PKS Sawit Hulu dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kebijakan yang tepat, seperti sistem penghargaan, peningkatan fasilitas dan program latihan
 - b. Bagi Karyawan
 Memberikan pemahaman bahwa motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja sangat penting dalam menunjang keberhasilan individu maupun perusahaan serta mendorong karyawan untuk

meningkatkan semangat dan tanggung jawab dalam bekerja

c. Bagi peneliti

Sebagai syarat menggelar Sarjana Manajemen FE UMI menjadi pengalaman dan bahan pembelajaran dalam memahami serta menganalisis faktor - faktor yang memengaruhi motivasi kerja.

Kajian Teori

Grand Theory

Theory RBV (Teori Resource Based View)

RBV dilontarkan sebagai pandangan bahwa perusahaan dapat dilihat sebagai “bundel sumber daya” (*bundle of resources*) yang berbeda-beda dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya, dan bahwa keunggulan kompetitif dapat muncul dari sumber daya yang unik dan internal perusahaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, teori RBV menempatkan karyawan sebagai aset strategis perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor utama yang mampu memberikan nilai tambah karena memiliki kemampuan untuk berpikir, belajar, berinovasi, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja.

Dynamic Capability Theory

Teori *Dynamic Capability* diperkenalkan oleh Teece, Pisano, dan Shuen (1997) untuk menjelaskan kemampuan organisasi dalam menciptakan, memperbarui, dan mengonfigurasi ulang sumber daya serta kompetensinya agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat dan tidak pasti. Berbeda dengan teori *Resource-Based View* (RBV) yang menekankan kepemilikan sumber daya unggul, *Dynamic Capability* lebih menyoroti bagaimana organisasi secara aktif mengelola dan mengembangkan sumber daya tersebut agar tetap relevan dan berdaya saing dalam jangka panjang.

Kajian Teori

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2016:55) mengemukakan Motivasi adalah Keinginan untuk melakukan sebuah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Mangkunegara (2017:13) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2018:194) indikator indikator untuk mengetahui Motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik dengan indikator pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Rasa aman dengan indikator fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja
3. Sosial, dengan indikator melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai
4. Penghargaan, dengan indikator pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, dengan indikator sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

Kompetensi Karyawan

Pengertian Kompetensi Karyawan

Menurut Wibowo (2016:271) yang menyatakan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan

serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Menurut Sutrisno (2017: 129) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang didasari oleh Keterampilan dan Pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan.

Indikator Kompetensi Karyawan

Indikator indikator yang mempengaruhi kompetensi menurut Wibowo (2017:286) Seperti:

1. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi, pemahaman, dan wawasan yang dimiliki karyawan terkait bidang pekerjaannya. Pengetahuan mencakup pemahaman prosedur kerja, aturan, standar operasional, serta teori yang mendukung pelaksanaan tugas
2. Keterampilan (*Skills*) adalah kemampuan teknis maupun non-teknis yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Keterampilan mencakup kemampuan teknis, penggunaan alat/teknologi, komunikasi, serta pemecahan masalah
3. Sikap (*attitude*) adalah kecenderungan perilaku, nilai, dan komitmen yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja. Sikap mencerminkan tanggung jawab, disiplin, etos kerja, serta kemauan untuk berkembang.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Sajuni (2017) yaitu:

1. Suasana kerja
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
3. Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020:77) bahwasanya pengertian kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dan fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut

Menurut Widayanti (2022:88) kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seseorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya didalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab

Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila hasil kerja yang diperoleh mampu memenuhi standar, hal ini bisa didapatkan salah satunya melalui pengembangan perusahaan beriklan (Malika, 2022) pada (Anggraini, 2023) indikator kinerja yaitu terdiri dari:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
2. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya
3. Ketepatan waktu yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain
4. Kerjasama yaitu diukur dari kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya baik secara vertikal maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik

2. Metode Penelitian

Jenis dan sumber data

Jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif Kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) metode penelitian Kuantitatif dinamakan juga metode tradisional karena berlandaskan pada filsafat positivisme metode ini sebagai metode ilmiah, salentifik karena telah memenuhi kaidah kaidah ilmiah yang Konkrit, Empiris, objektif, terukur, Rasional, dan Sistematis. Penelitian kuantitatif menggunakan data yang bersifat numerik dan statistik sehingga hasilnya lebih objektif dan bebas dari bias subjektif penelitian.

Populasi dan sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono 2024:4) dapat disimpulkan bahwa populasi adalah seluruh subjek/objek yang memiliki ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diobservasinya kemudian ditarik kesimpulanya. dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PTPN IV Regional 2 PKS Sawit hulu berjumlah 95 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka dapat digunakan sampel yang diambil dari populasi itu.. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus slovin. Rumus Slovin adalah rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survei populasi terbatas dimana tujuan utama dari survei tersebut adalah mengestimasi proporsi populasi. untuk menentukan sampel peneliti menggunakan rumus slovin cara menghitung rumus slovin adalah sebagai berikut: jika jumlah karyawan $N= 124$, kita tinggal tentukan tingkat kesalahannya (5% atau 10 %)

Jika tingkat kesalahan 5% ($e=0,05$)

$$n = \frac{124}{1 + 124(0,05)^2}$$
$$n = \frac{124}{1 + 124(0,0025)}$$
$$n = \frac{124}{1 + 0,31}$$
$$n = \frac{124}{1,31} = 94,65$$

Jumlah sampel = 95 orang

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Menurut Misbahudin & Hasan (2022:278) menyatakan uji normalitas Adalah prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau statistik nonparametrik. melalui uji ini, sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusinya

Uji Multikolinieritas

Menurut Addin Aditya dkk (2022:89) Multikolinearitas adalah keadaan terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara dua atau lebih variabel bebas dalam suatu model regresi berganda. Untuk menguji multikolinearitas peneliti tidak perlu menggunakan cara konvensional peneliti dapat menggunakan alat bantu statistik seperti SPSS agar dapat membantu untuk mendapatkan model regresi yang andal

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Muhamadt Taqi dkk (2025:78) menyatakan heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Salah satu kriteria yang menjadi dasar dalam model regresi yang baik yang harus dipenuhi adalah tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Hartono (2019:281) analisis regresi adalah salah satu metode statistik untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain. Berikut persamaan regresi linier berganda:

Pengujian hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Surajiyo (2020: 77) menyatakan uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) "Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen

Koefisien Determinasi

Menurut Surajiyo (2020:184) koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang memperlihatkan besarnya variasi yang ditimbulkan oleh variabel bebas.

3. Hasil Penelitian

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual	
N			95	
Normal Parameters ^{a,b}			Mean	.0000000
			Std. Deviation	1.40586721
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	.067	
		Positive	.067	
		Negative	-.054	
Test Statistic			.067	
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}	

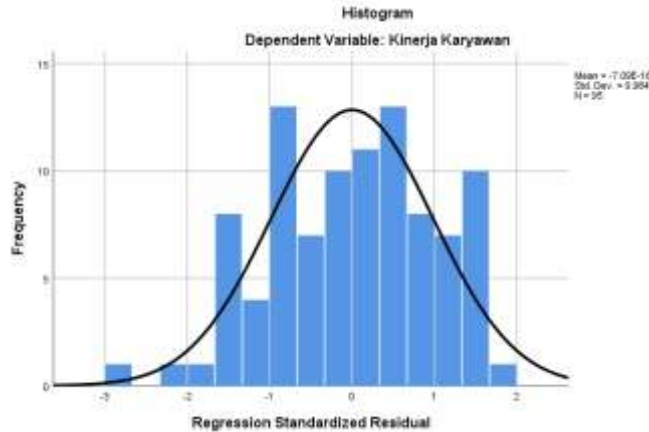
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output IBM SPSS 25.0, 2026*

Berdasarkan pada tabel 3.1 di atas diperoleh nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada tabel di atas berdistribusi normal. Uji normalitas grafik Histogram dan *Probability Plot*, dapat dilihat pada gambar berikut:

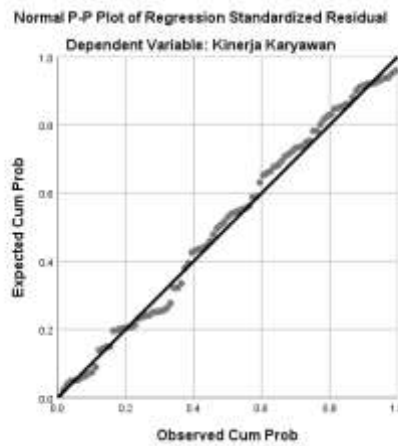
Gambar 3.1 Grafik Histogram



Sumber: *Output IBM SPSS 25.0, 2025*

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan kurva histogram membentuk pola lonceng atau parabola.

Gambar 3.2 Grafik *Probability Plot*



Sumber: *Output IBM SPSS 25.0, 2025*

Pada Gambar 3.2 diatas dapat dilihat bahwa pola atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan data tersebut telah berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error		
1	(Constant)	13.200	1.395		
	Motivasi kerja	.067	.021	.992	1.008
	Kompetensi Karyawan	.446	.036	.956	1.046
	Lingkungan Kerja	.219	.049	.954	1.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output IBM SPSS 25.0, 2026*

Berdasarkan pada tabel 3.2 diatas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing sebesar 0,992, 0,956, dan 0,954 serta VIF masing-masing variabel bebas sebesar 1,008, 1,046, dan 1,049 nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai

VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.448	.776		1.865	.065
Motivasi kerja	-.006	.012	-.050	-.477	.634
Kompetensi Karyawan	.010	.020	.053	.496	.621
Lingkungan Kerja	-.014	.028	-.053	-.497	.621

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: *Output IBM SPSS 25.0, 2026*

Pada tabel 3.3 diperoleh nilai sig masing-masing variabel bebas sebesar 0,634, 0,621, dan 0,621 seuruh nilai sig > 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.200	1.395		9.461	.000
Motivasi kerja	.067	.021	.181	3.204	.002
Kompetensi Karyawan	.446	.036	.720	12.547	.000
Lingkungan Kerja	.219	.049	.254	4.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output IBM SPSS 25.0, 2026*

Dari tabel 3.4 di atas maka bentuk persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 13,200 + 0,067X_1 + 0,446X_2 + 0,219X_3$$

Maka dari itu dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)
 Diperoleh nilai konstanta sebesar 13,200 menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 13,200.
2. Koefisien X_1
 Diperoleh nilai motivasi kerja sebesar 0,067 artinya jika motivasi kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,064.
3. Koefisien X_2
 Diperoleh nilai kompetensi karyawan sebesar 0,446 artinya jika kompetensi karyawan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,446.
4. Koefisien X_3
 Diperoleh nilai lingkungan kerja sebesar 0,219 artinya jika lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,219.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Cara melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel dan membandingkan probabilitas/sig. Jika $P \text{ value} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a

ditolak. Adapun rumus untuk mencari t tabel adalah: $t \text{ tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$.

Keterangan:

α = Tingkat Signifikansi

n = Jumlah Responden

k = Jumlah variabel bebas

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$t \text{ tabel} = 0,05/2 ; 95-3-1$

$t \text{ tabel} = 0,025 ; 91$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,986

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.200	1.395		9.461	.000
Motivasi kerja	.067	.021	.181	3.204	.002
Kompetensi Karyawan	.446	.036	.720	12.547	.000
Lingkungan Kerja	.219	.049	.254	4.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM SPSS 25.0, 2026

Pada tabel 3.5 dapat dilihat bahwa:

1. Nilai t hitung motivasi kerja sebesar 3,294 > t tabel 1,986 dan nilai sig sebesar 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung kompetensi karyawan sebesar 12,547 > t tabel 1,986 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 4,422 > t tabel 1,986 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independent⁷. Kriteria pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan statistik F Adapun rumus untuk mencari F_{tabel} yaitu:

$$df_1 = k-1$$

$$df_2 = n-k$$

Keterangan: k = Jumlah Variabel Penelitian,

n = Jumlah Responden

Maka, $df_1 = 4-1 = 3$

$df_2 = 95-4 = 91$

Maka nilai F tabel = 2,70

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.897	3	153.966	75.413	.000 ^b
	Residual	185.787	91	2.042		
	Total	647.684	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Kompetensi Karyawan

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7574>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber: *Output IBM SPSS 25.0, 2026*

Berdasarkan tabel 3.6 diperoleh F hitung sebesar $75,444 > 2,71$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefesien Determinasi (R^2)

Tabel 3.7 Hasil Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.704	1.429

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Kompetensi Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output IBM SPSS 25.0, 2025*

Berdasarkan tabel diatas besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,704 atau sebesar 70,4%, artinya pengaruh motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 70,4%, sisanya $100\% - 70,4\% = 29,6\%$ dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori *Resource Based View* (RBV) menyatakan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan berasal dari kemampuan mengelola sumber daya internal yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan (Barney, 1991). Salah satu sumber daya paling penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Dalam konteks ini, motivasi kerja termasuk aset tidak berwujud (*intangible asset*) yang melekat pada karyawan. Motivasi kerja menentukan seberapa besar energi, komitmen, dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih produktif, disiplin, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian target. Dengan demikian, berdasarkan RBV, motivasi kerja meningkatkan nilai strategis karyawan sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja

Namun, RBV lebih menekankan pada kepemilikan dan pengelolaan sumber daya yang unggul, sehingga masih bersifat relatif statis. Untuk melengkapinya, teori *Dynamic Capability* menjelaskan bahwa organisasi tidak hanya harus memiliki sumber daya yang baik, tetapi juga harus mampu mengembangkan, mengintegrasikan, dan menyesuakannya dengan perubahan lingkungan bisnis (Teece, Pisano, & Shuen, 1997). Dalam perspektif ini, motivasi kerja berperan penting karena menjadi pendorong karyawan untuk terus belajar, meningkatkan keterampilan, serta beradaptasi dengan perubahan teknologi, kebijakan, maupun tuntutan pasar. Karyawan yang termotivasi akan lebih terbuka terhadap inovasi dan memiliki kemauan untuk memperbaiki cara kerja agar lebih efektif dan efisien.

Jika dikaitkan dengan kinerja karyawan, motivasi kerja tidak hanya berpengaruh pada kuantitas dan kualitas hasil kerja, tetapi juga pada kemampuan beradaptasi dan kesiapan menghadapi perubahan. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan konsep *dynamic capability* yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan respons cepat terhadap perubahan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor yang memperkuat kemampuan organisasi dalam mempertahankan kinerja yang stabil dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penerapan teori RBV dan *Dynamic Capability* menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan sumber daya strategis sekaligus penggerak adaptasi organisasi. RBV menjelaskan bahwa motivasi meningkatkan nilai sumber daya manusia, sedangkan *Dynamic Capability* menjelaskan bagaimana motivasi membantu organisasi terus berkembang dan menyesuaikan diri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam kondisi lingkungan yang stabil maupun dinamis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Regional II PKS Sawit Hulu. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3,294 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,986 serta nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil

dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Teori *Resource Based View* (Barney, 1991) menyatakan bahwa keunggulan dan kinerja organisasi ditentukan oleh sumber daya internal yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan (VRIN). Salah satu sumber daya strategis tersebut adalah kompetensi karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi merupakan aset tidak berwujud yang menjadi kekuatan utama perusahaan karena terbentuk dari pengalaman, pelatihan, serta budaya organisasi yang tidak mudah ditiru oleh pesaing. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin efektif dan produktif mereka dalam menyelesaikan tugas, sehingga kinerja yang dihasilkan juga meningkat.

Namun, dalam lingkungan bisnis yang dinamis, kepemilikan sumber daya saja tidak cukup. Teori *Dynamic Capability* (Teece, Pisano, & Shuen, 1997) menekankan bahwa perusahaan harus mampu mengintegrasikan, mengembangkan, dan menyesuaikan sumber daya yang dimiliki agar tetap relevan terhadap perubahan. Dalam konteks ini, kompetensi karyawan harus terus ditingkatkan melalui pelatihan, pembelajaran, dan pengembangan berkelanjutan. Karyawan yang mampu beradaptasi, belajar, dan merespons perubahan akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Dengan demikian, berdasarkan integrasi kedua teori tersebut, kompetensi karyawan tidak hanya berperan sebagai sumber daya strategis yang meningkatkan kinerja (RBV), tetapi juga sebagai kemampuan yang harus terus dikembangkan agar tetap mendukung pencapaian kinerja di tengah perubahan lingkungan (*Dynamic Capability*). Artinya, semakin tinggi dan semakin berkembang kompetensi karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Regional II PKS Sawit Hulu. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 12,547 yang jauh lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,986 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam perspektif *Resource-Based View* (RBV), perusahaan dapat mencapai keunggulan bersaing melalui pengelolaan sumber daya internal yang bernilai (*valuable*), langka (*rare*), sulit ditiru (*inimitable*), dan tidak tergantikan (*non-substitutable*). Lingkungan kerja termasuk bagian dari sumber daya internal organisasi yang bersifat strategis karena memengaruhi kualitas sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan keterlibatan karyawan, sehingga mereka mampu mengoptimalkan kompetensi dan potensi yang dimiliki. Ketika lingkungan kerja dikelola dengan baik dan menjadi budaya organisasi yang khas, kondisi tersebut sulit ditiru oleh pesaing. Dengan demikian, melalui pendekatan RBV, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai bentuk pemanfaatan sumber daya internal yang strategis untuk menghasilkan kinerja unggul dan berkelanjutan. Namun, RBV saja belum cukup menjelaskan bagaimana perusahaan mempertahankan keunggulan tersebut dalam situasi yang terus berubah. Oleh karena itu, teori *Dynamic Capability* melengkapi RBV dengan menekankan kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan, membangun, dan merekonfigurasi sumber daya internal secara berkelanjutan sesuai dengan perubahan lingkungan eksternal. Dalam konteks ini, kemampuan manajemen dalam menyesuaikan dan memperbaiki lingkungan kerja sesuai kebutuhan karyawan dan perkembangan zaman merupakan bentuk *dynamic capability*.

Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, adaptif, serta mendukung pembelajaran dan inovasi akan mendorong karyawan untuk lebih responsif terhadap perubahan, meningkatkan kreativitas, dan memperbaiki kualitas kerja secara berkelanjutan. Dengan menggabungkan perspektif RBV dan *dynamic capability*, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja bukan hanya sumber daya internal yang strategis, tetapi juga elemen yang harus terus dikelola dan dikembangkan agar tetap relevan dalam menghadapi dinamika organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan (sesuai perspektif RBV), sementara kemampuan organisasi dalam menyesuaikan dan memperbaiki lingkungan kerja memastikan keberlanjutan kinerja yang optimal (sesuai perspektif *dynamic capability*). Oleh karena itu, secara

teoritis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena menjadi sumber daya strategis yang dikelola secara adaptif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Regional II PKS Sawit Hulu. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,422 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,986 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam perspektif *Resource-Based View* (RBV), motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja dipandang sebagai sumber daya internal organisasi yang bernilai. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab, kompetensi karyawan memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan minim kesalahan, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dan fokus dalam bekerja. Ketiga faktor ini memiliki nilai strategis karena mampu meningkatkan kinerja karyawan dan tidak mudah ditiru oleh organisasi lain, sebab dipengaruhi oleh budaya, sistem kerja, dan kebijakan internal perusahaan. Oleh karena itu, RBV menegaskan bahwa pengelolaan motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, teori *Dynamic Capability* menjelaskan bahwa organisasi harus mampu mengelola dan menyesuaikan motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis dan tuntutan pekerjaan. Motivasi kerja perlu dijaga melalui sistem penghargaan dan pengembangan karier, kompetensi karyawan harus terus ditingkatkan melalui pelatihan dan pembelajaran, serta lingkungan kerja perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan sistem kerja. Organisasi yang memiliki kemampuan untuk memperbarui ketiga faktor tersebut akan menghasilkan karyawan yang lebih adaptif, produktif, dan mampu mempertahankan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Dengan demikian, berdasarkan teori *RBV dan Dynamic Capability*, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut tidak hanya menjadi aset penting bagi organisasi, tetapi juga perlu dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan agar kinerja karyawan tetap optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Regional II PKS Sawit Hulu. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 75,444 yang lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 2,71 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

4. Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu Kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu. Motivasi kerja, Kompetensi karyawan, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 2 PKS Sawit Hulu. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,704 atau sebesar 70,4%, artinya pengaruh motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 70,4%, sisanya $100\% - 70,4\% = 29,6\%$ PTPN IV Regional 2 disarankan untuk terus meningkatkan kepemimpinan. khususnya kepemimpinan transformasional atau kepemimpinan situasional. Hal ini penting karena gaya kepemimpinan pimpinan dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan, mendorong pengembangan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, dan keteladanan, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karena kedua faktor ini berkaitan langsung dengan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta kesediaan untuk meningkatkan kompetensi diri, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Disarankan untuk terus meningkatkan sistem penghargaan (reward) dan pengembangan karier. Sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat memperkuat motivasi kerja karyawan, sedangkan

peluang pengembangan karier dan pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Ketika karyawan melihat adanya peluang berkembang, mereka cenderung bekerja lebih serius dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variable lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

1. Adhari. (2020). *Manajemen kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
2. Afandi, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
3. Anggraini. (2023). *Analisis indikator kinerja karyawan di sektor industri*. Yogyakarta: Deepublish.
4. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Hartono. (2019). *Metode statistik untuk penelitian bisnis dan sosial*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
6. Malika. (2022). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
7. Mangkuningara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
8. Misbahuddin, & Hasan, I. (2022). *Analisis data penelitian dengan statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Muhamad Taqi, dkk. (2025). *Uji asumsi klasik dalam analisis regresi*. Medan: Unimed Press.
10. Robbins, S. P. (2016). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
11. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Boston: Pearson Education.
12. Sandu Suyoto, dkk. (2020). *Metodologi penelitian ilmiah*. Bandung: Alfabeta.
13. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
14. Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
15. Surajiyo. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan uji statistik*. Jakarta: Rajawali Pers.
16. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
17. Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
18. Wibowo. (2017). *Kompetensi dan kinerja pegawai*. Jakarta: Rajawali Pers.
19. Widodo, I. (2024). *Pengaruh kompetensi SDM dan motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan*. Pekanbaru: Universitas Riau.
20. Widodo, I. (2024). *Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Rokan Hilir* (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).