

**DAMPAK MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*

Oleh:

**MUHAMMAD SYAKBAN**

**NPM. 1505161039**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6628474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MUHAMMAD SYAKBAN  
N.P.M : 1505161039  
Program Studi : MANAJEMAN  
Konsentrasi : MANAJEMAN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : DAMPAK MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
21-10-2019	- perbaiki hasil analisis data - pembahasan & perbaikan kayak hasil analisis & data		Revisi
30-10-2019	- Paralel pembaharuan struktur tan bahu timb dan teori - perbaiki penulisan output analisis data		Revisi
5/Nov 19	Ace ulang skripsi + lampiran		

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 5 November 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal

(DELYANA R. PULUNGAN, S.E., M.Si.)

(JASMAN SYARIPUDDIN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD SYAKBAN  
N P M : 1505161039  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : DAMPAK MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN  
KARIR KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, November 2019

Pembimbing Skripsi

(DELYANA R. PULUNGAN, S.E., M.Si.)

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

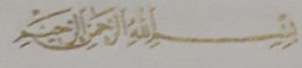
Ketua Program Studi  
Manajemen

(JASMAN SYARIPUDDIN, SE, M.Si)

Dekan



(H. M. M. M. M., S.E., M.M., M.Si)



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 04 Maret 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : MUHAMMAD SYAKBAN  
 N P M : 1505161039  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Judul Skripsi : DAMPAK MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN SUSANTARA IV MEDAN

Dinyatakan (B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**TIM PENGUJI**

Penguji I Penguji II

(ASWIN BANCIN, S.E., MPd) (WILLY YUSNANDAR, S.E., MSI.)

**UMSU**  
 Pembimbing  
 (DELWANA R. PULUNGAN, S.E., MSI.)



**Unggul | cerdas | Terpercaya**  
 Sekretaris  
 (ADE GUNAWAN, S.E., MSI.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD SYAKBAN  
NPM : 1505161039  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
  2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
    - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
    - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
  3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
  4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
- Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 08.08.2019

Pembuat Pernyataan



*M. Syakban*

M. Syakban

## ABSTRAK

**Muhammad. Syakban. NPM. 1505161039. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Skripsi. 2019.**

Prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan didalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang juga mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan prestasi dan pengembangan karir karyawan menurun, seperti kurangnya motivasi dan buruknya lingkungan kerja perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang penulis teliti, khususnya tentang motivasi, lingkungan kerja, prestasi, dan pengembangan karir, serta manfaat dalam penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan mengenai sumber daya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 600 karyawan dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 86 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Hasil Penelitian ini adalah bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir, dan prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir. Saran yang dikemukakan oleh penulis dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan prestasi dan pengembangan karir pada PT. Perkebunan Nusantara 4 Medan berupa, bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi dan pengembangan karir artinya, motivasi yang baik akan dapat mendorong prestasi dan pengembangan karir menjadi positif dan optimal, dari penelitian ke 2 menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi dan pengembangan karir artinya, pihak perusahaan tidak harus memiliki kekhawatiran terhadap ruang atau lingkungan kerjayang digunakan oleh karyawan. Bagi penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variabel yang mempengaruhi prestasi dan pengembangan karir serta menambah periode waktu penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang baik atau maksimal.

***kata kunci : motivasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, dan pengembangan karir***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Segala Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Manajemen Fakultas.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan semangat maupun pengertian diberikan kepada penulis selama ini. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Dampak Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik dalam penulisan, bentuk dan isi laporan yang bertujuan untuk kesempurnaan laporan ini, diantaranya :

- 1) Kedua orang tua, Ayahanda tersayang Alm Abdul Rahman dan Ibunda tercinta Erliana yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

- 2) Bapak Dr.Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 3) Ibu Delyana R. Pulungan, SE.,M.Si. selaku pembimbing yang telah memberi bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
- 4) Bapak Januri, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 5) Bapak Jasman Syaripuddin Hasibuan, SE, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 6) Bapak dan Ibu dosen serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 7) Bapak Budi Susanto, SE selaku kepala bagian SDM kantor PT. Perkebunan Nusantara IV, Medan Sumatera Utara.
- 8) Buat seluruh karyawan atau rekan kerja yang ada di seluruh bagian SDM dan bagian lainnya, yang telah memberikan waktunya untuk menyelesaikan karya tulis penulis.
- 9) Buat sahabat seperjuangan Nurfadillah, Nurul Nst, Muhammad Wahyu Bimo Prayogo, Eko A Syahputra, Vivi Fahira, Riyan Ramadhan, dan teman teman lainnya, yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat dalam penyusunan karya tulis/skripsi ini, serta yang sebentar lagi akan sama sama menyanggah gelar sarjana manajemen.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.



Amin Ya Rabbal'alamin.

Medan, November 2019

Muhammad Syakban  
NPM:1505161039

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Masalah.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis.....	9
1. Pengembangan Karir.....	9
a. Pengertian Pengembangan Karir Karyawan.....	9
b. Faktor Mempengaruhi Pengembang Karir.....	10
c. Manfaat dan Tujuan Pengembangan Karir.....	13
d. Indikator Pengembangan Karir.....	15
2. Prestasi Kerja.....	16
a. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan.....	16
b. Faktor Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	17
c. Manfaat dan Tujuan Prestasi Kerja.....	18
d. Indikator Prestasi Kerja.....	19
3. Motivasi.....	21
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
b. Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	22
c. Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja.....	23
d. Indikator Motivasi Kerja.....	23
4. Lingkungan Kerja.....	25
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
b. Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	27
c. Manfaat dan Tujuan Lingkungan Kerja.....	28
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	28

B. Kerangka Konseptual .....	29
C. Hipotesis .....	36

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Definisi Operasional.....	37
1. Prestasi Kerja.....	38
2. Pengembangan Karir .....	38
3. Motivasi Kerja.....	38
4. Lingkungan Kerja.....	39
C. Waktu dan Tempat Penelitian.....	39
1. Tempat Penelitian.....	39
2. Waktu Penelitian .....	40
D. Tehnik Pengambilan Sampel .....	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel .....	41
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	42
1. Angket/Koesioner.....	42
2. Uji Validitas .....	43
3. Uji Reliabilitas.....	47
F. Tehnik Analisis Data .....	49
1. Regresi Linier Berganda .....	49
2. Uji Asumsi Klasik .....	50
3. Pengujian Hipotesis .....	52

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	55
B. Pembahasan.....	83

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	93
B. Saran .....	93

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Paradigma Penelitian .....	35
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel III.2 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	40
Tabel III.3 Skala Likert .....	43
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja .....	44
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir .....	45
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	46
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	47
Tabel III.8 Uji Reliabilitas Variabel .....	49
Tabel IV.1 Skala Likert.....	55
Tabel IV.2 Distribusi Responden Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV.3 Distribusi Responden Pendidikan .....	56
Tabel IV.4 Distribusi Responden Usia .....	57
Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Prestasi Kerja .....	58
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Pengembangan Karir .....	60
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Motivasi .....	62
Tabel IV.8 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Tabel IV.9 Gambar Normalitas Prestasi Kerja.....	67
Tabel IV.10 Gambar Normalitas Pengembangan Karir .....	68
Tabel IV.11 Gambar Scatterplot Prestasi Kerja .....	69
Tabel IV.12 Gambar Scatterplot Pengembangan Karir .....	70
Tabel IV.13 Uji Multikolinieritas Prestasi Kerja.....	71
Tabel IV.14 Uji Multikolinieritas Pengembangan Karir .....	71
Tabel IV.15 Regresi Linier Berganda Prestasi Kerja .....	72
Tabel IV.16 Regresi Linier Berganda Pengembangan Karir .....	73
Tabel IV.17 Uji t Hipotesis 1 .....	75
Tabel IV.18 Uji t Hipotesis 2 .....	76
Tabel IV.19 Uji t Hipotesis 3 .....	77
Tabel IV.20 Uji t Hipotesis 4 .....	78
Tabel IV.21 Uji t Hipotesis 5 .....	79
Tabel IV.22 Uji F Prestasi Kerja .....	80
Tabel IV.23 Uji F Pengembangan Karir .....	81
Tabel IV.24 Koefisien Determinasi Prestasi Kerja.....	82
Tabel IV.25 Koefisien Determinasi Pengembangan Karir .....	83

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada umumnya setiap perusahaan menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Bagaimana mempergunakan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien merupakan masalah pokok bagi manajer perusahaan, dari sekian banyak sumber daya yang dapat dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan, salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia. Karena didalam suatu perusahaan, manusia akan membicarakan apa yang menjadi tujuan yang akan dicapai. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Prestasi kerja dan pengembangan karir merupakan hasil pola pikir dan tenaga dari seorang pegawai (karyawan) terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal, hasil pola pikir dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Meningkatnya prestasi kerja dan pengembangan karir sangat penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan (pegawai).

Dalam usaha peningkatan prestasi kerja dan pengembangan karir sumber daya

manusia (pegawai) bukanlah suatu hal yang mudah karena prestasi dan pengembangan karir mempunyai konsep yang beranekaragam dan dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain, faktor motivasi atau adanya dorongan dan lingkungan kerja terutama di ruangan atau dilapangan tempat aktifitas pegawai bekerja.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan (pegawai) adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan kebutuhan tersebut.

Motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap organisasi (perusahaan). Dikarenakan dalam dunia kerja, karyawan atau pegawai harus memiliki semangat dalam bekerjanya. Semangat inilah yang menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan sebuah kinerja perusahaan atau instansi, semangat tersebut dapat diartikan sebagai motivasinya dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi akan banyak mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, begitu sebaliknya organisasi yang motivasi kerja anggotanya lemah atau menurun sudah dipastikan organisasi tersebut akan mengalami kemuduran.

Selain motivasi kerja, faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja adalah merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan disekitarnya, antar manusia dan

lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Apabila lingkungan kerja dikelola atau diatur secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya disamping itu juga dapat memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang berproduktif. Jika lingkungan kerja dikelola secara tidak benar, dapat menyebabkan pegawai atau karyawan mengurangi atau menurunkannya upaya upaya mereka atau hendaknya, memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam memberikan ruangan atau lingkungan didalam organisasi atau perusahaan demi untuk kenyamanan dan kesejahteraan pegawai serta, dapat meningkatkan kinerjanya. lingkungan kerja adalah suasana kerja yang berhubungan dengan hubungan antara manusia dan suasana kerja dalam arti fisik, yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. (Irawan, Djumadi, & Handayani, 2014)

Perusahaan Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) adalah perusahaan yang bergerak dibidang agrobisnis yang menghasilkan produk berupa hasil kebun (kelapa sawit dan teh) yang didirikan oleh pemerintah. Agar dapat mempertahankan posisinya dari pesaing lain dan tidak mudah untuk digeser posisinya, perusahaan harus menjadikan sumber daya professional, dan membentuk aktifitas usaha yang tidak mencemari lingkungan, juga harus bisa

meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Maka dari itu, PT.Perkebunan Nusantara IV membutuhkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik dan peningkatan kinerja karyawan adalah hal yang penting yang mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung dengan program pelatihan karyawan yang efektif keterampilan yang mereka butuhkan, sehingga sikap (perilaku), kedisiplinan, dan kemampuan serta keterampilan mereka dimanfaatkan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang dilakukan oleh penulis, ditemukan beberapa permasalahan diantaranya adalah masalah prestasi kerja dan pengembangan karir antara lain, sebagian karyawan belum mencapai target prestasi kerja dan pengembangan karir yang diinginkan perusahaan, dimana sebagian karyawan belum optimal dalam melakukan tugas pekerjaannya, sebagai contoh: dari tahun 2016 sampai 2019 terdapat sebagian karyawan belum mengalami kenaikan jabatan atau masih diposisi tetap, dan setiap bulannya perusahaan mengalami kerugian yang diakibatkan oleh karyawannya dikarenakan mereka tidak serius dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, pimpinan selalu mengatur dan memberikan peringatan atau dispensasi kepada karyawannya apabila terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawannya, beberapa karyawan merasa bosan dengan pekerjaan dan hubungan antar sesama karyawan kurang erat (harmonis) serta, lingkungan pekerjaannya yang dapat digambarkan seperti, ruangan untuk melakukan aktifitas mereka terlalu sempit, lemari penyimpanan untuk dokumen terbatas sehingga dokumen yang baru dikerjakan oleh karyawan tidak dapat disimpan dengan rapi.



Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Dampak Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai motivasi dan lingkungan kerja dalam mengukur prestasi kerja dan pengembangan karir yaitu:

1. Kurangnya kritik (nasehat) dan saran yang diberikan oleh pemimpin perusahaan terhadap bawahannya sehingga bawahan kurang mengetahui dimana letak kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan.
2. Suasana atau lingkungan kerja yang kurang asik dan tidak nyaman serta arsip berkas yang tidak tersusun rapi, sehingga karyawan sulit dalam mencari berkas dan mengganggu aktifitasbekerjanya.
3. Adanya karyawan yang merasa bosan atau jenuh dan tidak serius atas pekerjaannya sehingga penyelesaian pekerjaannya kurang efektif dan efisien.

## **C. Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang dibahas serta terbatas waktu yang dimiliki penulis, maka hal ini permasalahan hanya dibatasi pada masalah motivasi, lingkungan kerja, prestasi kerja, dan pengembangan karir karyawan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berdampak pada prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Apakah lingkungan kerja berdampak pada prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Apakah motivasi berdampak pada pengembangan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Apakah lingkungan kerja berdampak pada pengembangan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
5. Apakah prestasi kerja berdampak pada pengembangan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis ini yaitu:

1. untuk mengetahui dampak motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui dampak lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Untuk mengetahui dampak motivasi terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Untuk mengetahui dampak lingkungan kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

5. Untuk mengetahui dampak prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi mahasiswa, dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya kepada penulis yang berkaitan dengan bidang motivasi, lingkungan, pada prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan.
- b. Bagi perusahaan, dapat menjadi pengetahuan terbuka agar perusahaan dapat bersaing dan meningkatkan kualitas kinerja perusahaan dan karyawannya terutama dibidang motivasi, lingkungan kerja, pada prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan.
- c. Bagi UMSU, memberikan sumbangan ilmiah dan pemikiran bagi pembaharuan kurikulum di universitas muhammadiyah sumatera utara yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan masyarakat, dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan belajar pada saat ini.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa, dapat menambah masukan dan pengalaman langsung mengenai cara meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja pada prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan terutama dalam metode penelitian.
- b. Bagi perusahaan, dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pemikiran tentang cara mengembangkan kemampuan perusahaan

dan karyawannya khususnya melalui metode eksperimen atau penelitian.

- c. Bagi UMSU, sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program pembelajaran serta, menentukan metode dan media pembelajaran yang tepat untuk mengembangkan kemampuan pembelajaran universitas.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Pengembangan Karir**

###### **a. Pengertian Pengembangan Karir Karyawan**

Pengembangan karir ialah merupakan kegiatan kepegawaian atau karyawan guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

Pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh Jufrizen (2015) adalah sebagai berikut: “Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

Menurut (Yusuf, 2015, hal. 177) pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menetapkan cara cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Menurut pendapat lain Veithzal Rivai, dkk (2008) dalam Yusuf (2015 hal. 177) pengembangan karir ialah terdiri dari peningkatan pribadi yang di lakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya.

Menurut Nel Arianty dkk, (2016, hal. 163) pengembangan karir adalah merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan serta upaya perusahaan untuk mengembangkan dan memperkaya sumber daya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan oleh penulis bahwa pengembangan karir yaitu sebagai suatu proses dalam manajemen karir yang dilakukan oleh seseorang dan didukung oleh organisasi dalam peningkatan segala potensi diri yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam mencapai rencana karir yang telah ditetapkan.

#### **b. Faktor Faktor Pengembangan Karir**

Setiap perusahaan selalu membutuhkan sumber daya manusia yang akan mampu bekerja dan bersaing dan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang lebih tinggi.

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan dalam suatu perusahaan menurut Nel Arianty, dkk (2016, hal. 165-166).

##### 1) Hubungan Karyawan dan Perusahaan

Keduanya mempunyai hubungan yang saling menguntungkan, maka pada saat yang saling menguntungkan perusahaan dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi.

##### 2) Personalia Karyawan

Terkadang mempunyai kendala karena adanya karyawan yang mempunyai tingkah laku yang menyimpang contohnya karyawan yang emosional, ambisius, curang, terlalu apatis, dan lainnya.

##### 3) Faktor dari Luar Karyawan

Setiap intervensi dari pihak luar perusahaan menyebabkan adanya kekacauan terjadi dalam manajemen karir dalam sebuah perusahaan.

4) Politik Dalam Perusahaan

Perencanaan karir akan buruk jika ada politik yang tidak baik seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

5) Model Penghargaan

Jika perusahaan tidak mempunyai model penghargaan yang baik akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif, karyawan yang berprestasi baik di anggap sama dengan karyawan yang malas.

6) Banyak Karyawan

Jumlah karyawan yang banyak menyebabkan semakin ketatnya persaingan untuk menduduki jabatan, begitu juga sebaliknya.

7) Besar Kecilnya Perusahaan

Berpengaruh dengan jumlah jabatan yang ada dalam perusahaan, yakni semakin besar perusahaan maka semakin rumit urusan manajemen karir manajemen.

8) Budaya Perusahaan

Perusahaan juga mempunyai kultur sama seperti masyarakat, setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda beda seperti budaya profesional, obyektif, rasional, dan demokratis.

9) Macam Macam Manajemen

Banyak macam macam manajemen di perusahaan, ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis, ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis.

Adapun faktor faktor lain yang juga mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut menurut Yusuf (2015, hal. 182-183).

1) Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam situasi ideal karyawan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga akan tercipta suatu sinergitas yang berimplikasi pada peningkatan produktifitas.

2) Personalitas Karyawan

Kadangkala, manajemen karir karyawan terganggu karena adanya karyawan yang memiliki kepribadian menyimpang, misalnya egois dan gampang marah sehingga sulit untuk bekerja sama dalam tim.

3) Faktor Eksternal

Banyak hal hal di luar organisasi yang dapat mempengaruhi manajemen lain misalnya karena adanya intervensi dalam penentuan jabatan oleh orang lain di luar organisasi.

4) *Politicking* Dalam Organisasi

Terdapat unsur permainan politik dalam suatu jenjang karir dalam organisasi.

5) Sistem Penghargaan

Institusi yang tidak memiliki system penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan karyawan secara subjektif.

6) Jumlah Karyawan

Semakin banyak karyawan akan semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan.



7) Ukuran Organisasi

Ini terkait dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut.

8) Kultur organisasi

Seperti sebuah system kemasyarakatan, organisasi pun memiliki kultur dan kebiasaan kebiasaannya.

9) Tipe manajemen

Yang memegang kendali organisasi dapat berimplikasi pada manajemen karir dari para karyawannya.

Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi pengembangan karir di atas, dapat di simpulkan faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan adalah, hubungan karyawan dan perusahaan, personalia karyawan, faktor dari luar karyawan, politik dalam perusahaan, model penghargaan, banyak karyawan, besar kecilnya perusahaan, budaya perusahaan, dan macam macam manajemen.

**c. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir**

Menurut mankunegara (2003) dalam Nel Arianty dkk, (2016, hal. 171-172) tujuan dan manfaat pengembangan karir yaitu:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan, pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan, perusahaan merencanakan karir karyawa dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.
- 3) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka, pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan

kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

- 4) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
- 5) Membuktikan tanggung jawab social, merupakan suatu menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan menjadi lebih baik bermental sehat.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program program perusahaan, pengembangan karir akan membantu program program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- 7) Mengurangi *turn over* dan biaya kepegawaian, pengembangan karir dapat menjadikan *turn over* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- 8) Mengurangi keugangan profesi dan manajerial, pengembangan karir dapat menghindar dari keugangan atau kebobrokan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan, perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
- 10) Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang, pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan posisinya.

Sedangkan tujuan dan manfaat pengembangan karir menurut (Mardiah, 2010), yaitu:

- 1) Mendorong para karyawan untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- 2) Menambah rasa kepedulian yang tinggi terhadap instansi.
- 3) Mencegah terjadinya keresahan dikalangan karyawan yang selama ini kurang diperhatikan.
- 4) Mengisi lowongan yang tersedia, akibat ada karyawan yang mutasi atau promosi.
- 5) Mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan potensi yang bersangkutan.

**d. Indikator Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir, kegiatan-kegiatan ini perlu didukung oleh perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2003) dalam (Muhlis , Soepeno, & Rinda, 2018) indikator pengembangan karir karyawan yaitu:

- 1) Kebutuhan Karir.
- 2) Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Moril.
- 3) Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Materil.
- 4) Pelatihan.
- 5) Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir.
- 6) Informasi Karir.
- 7) Promosi.
- 8) Mutasi.
- 9) Penempatan Karyawan Pada Pekerjaan Yang Tepat.

## 10) Pengembangan Tenaga Kerja.

Adapun menurut pendapat lain oleh Muis dkk (2018) yaitu:

- 1) Perencanaan Karir.
- 2) Pengembangan Karir Individu.
- 3) Pengembangan Karir yang didukung Oleh Departemen SDM.
- 4) Peran Umpan Balik Kinerja.

## **2. Prestasi Kerja**

### **a. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan**

prestasi kerja adalah merupakan dimana organisasi atau perusahaan mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Salman, 2016).

Menurut pendapat Hasrudy Tanjung (2015) bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja.

Menurut Bernandin & Rusell dalam Yusuf (2015, hal. 203) memberi batasan mengenai prestasi kerja atau kinerja sebagai catatan outcome yang di hasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai proses yang dilakukan oleh organisasi untuk melakukan penilaian atas kinerja yang telah dilaksanakan baik oleh karyawan maupun manajemen. Yusuf (2015, hal. 204)

Menurut pendapat lain Hasibuan (2007) dalam (Rokhmawati, 2013) menyatakan bahwa sistem prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja pegawai di mana terdapat berbagai faktor seperti faktor kelemahan dan kekurangan, faktor realistis dan objektif yaitu hasil penilaian mengandung unsur nilai positif, negatif dan kesempatan untuk memahami, faktor dokumentasi dan arsip kepegawaian yaitu bahan pertimbangan dalam setiap keputusan yang diambil menyangkut kepegawaian.

Dan juga dapat didefinisikan, prestasi kerja adalah bahwa prestasi kerja ada berupa produk barang/jasa yang dihasilkan melalui serangkaian aktifitas dalam suatu proses kerja oleh seseorang atau sekelompok orang dimana hasil tersebut sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditentukan (Nurhasanah, 2010).

Berdasarkan pendapat di atas maka, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai proses yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk melakukan penilaian atas kinerja yang telah dilakukan atau dilaksanakan baik oleh karyawan maupun manajemen.

#### **b. Faktor Faktor Prestasi Kerja Karyawan**

Menurut Edy Sutrisno (2009) dalam (Rofi, 2012) mengemukakan umumnya orang percaya, bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seseorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Adapun pendapat dari para ahli yang lain Byar dan Rute (1984) dalam (Rofi, 2012) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi

kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah

- 1) Usaha, yang menunjukkan sejumlah sinergik fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, sifat sifat personal yang diperlukan melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role*, yaitu segala perilaku dan aktifitas yang dirasa oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah, kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervise, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan. Faktor faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang tetapi mempengaruhi faktor faktor individu.

### **c. Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja karyawan**

Secara umum tujuan dan manfaat prestasi kerja dapat di berikan atas dua macam, yang pertama, untuk memberikan penghargaan atas prestasi kerja dan atas pekerjaan yang telah di lakukan oleh karyawan. dan yang kedua, untuk memberikan motivasi demi perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

Menurut Hasibuan M. S., (2014, hal. 89-90) terdapat dua belas manfaat dan tujuan di petik dari penilaian prestasi kerja yaitu:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bias sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifitan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasikan perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bias melihat kekurangan atau kelemahan kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan kelemahan personel dan demikian bias sebagai bahan pertimbangan agar bias diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

**d. Indikator Prestasi Kerja Karyawan**

Menurut (Anita, Aziz, & Yunus, 2013) Menyatakan adapun dimensi dan indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Kemampuan kerja.
2. Penggunaan waktu kerja.

3. Hasil yang diharapkan.

4. Sikap ingin meningkatkan kemampuan.

Menurut pendapat lain Adapun indikator prestasi kerja karyawan yaitu:  
(Mashar, 2015)

- 1) Hasil Kerja, Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan Pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan Mental, Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap, Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin Waktu dan Absensi, Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Berdasarkan indikator di atas maka indikator prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin waktu.



### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Perilaku kerja seseorang itu pada hakekatnya ditemukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan perusahaan.

Menurut (Sidanti, 2015) Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, dan motivasi memiliki komponen dalam dan luar, komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis dan komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjad arah tingkah lakunya.

Menurut pendapat lain motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Wardani, 2009)

Menurut pendapat lain juga (Hidayat & Sari, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 08 Kota Lubuk Linggau, 2017) Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat

perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Berdasarkan pendapat di atas maka motivasi ialah dorongan untuk melakukan suatu kegiatan atau perbuatan yang timbul dalam dirinya maupun dari luar dirinya termasuk dari pimpinan ataupun atasannya, maka secara konseptual dapat di kemukakan bawah motivasi adalah merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaiknya guna mencapai prestasi yang baik.

#### **b. Faktor Faktor Motivasi**

Proses psikologis di dalam diri seseorang yang menimbulkan motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Saydam (2012) dalam (Hidayat & Sari, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 08 Kota Lubuk Linggau, 2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal, yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.
- 2) Faktor Eksternal, yang berasal dari luar diri karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 104) dalam (Lubis, 2019) ada 2 faktor motivasi yang sangat mempengaruhi motivasi dalam pencapaian prestasi kerja yaitu: Faktor lain yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kecerdasan, orang yang mempunyai motivasi, prestasinya tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai karena kecerdasan mempunyai kemampuan potensi.
- 2) Tingkat kepribadian, yang akan mampu mencapai prestasi maksimal dan merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi fisiknya

yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Maka dapat di simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah selain tingkat kecerdasan dan tingkat kepribadian faktor internal dan eksternal juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

### **c. Tujuan Motivasi**

Motivasi sangat penting bagi karyawan bahkan semua orang, karena dengan motivasi dapat membangkitkan antusias seseorang untuk bekerja kearah yang lebih baik.

Adapun tujuan yang dapat di peroleh dari pemberian motivasi menurut (Harudi, Gunawan, & Hasmin, 2016) yaitu: tujuan motivasi secara umum adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Motivasi sebagai sebuah alasan yang melatarbelakangi adanya perbuatan yang dilakukan oleh individu. Seseorang dikatakan bermotivasi tinggi apabila jika mempunyai suatu alasan yang kuat untuk menggapai apa yang di inginkannya.

### **d. Indikator Motivasi**

Dengan motivasi maka akan mengetahui seseorang individu dapat bertindak sedemikian rupa yang nampak dari adanya sebuah interaksi antara individu tersebut dengan situasi yang sedang dihadapinya sekarang.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator indikator motivasi kerja pegawai menurut Michael (2015) dalam (Hidayat & Sari, 2017) meliputi:

1) Daya pendorong

Semangat yang diberikan dari pimpinan kepada pegawainya untuk memotivasi pegawai agar kinerja pegawai menjadi lebih baik.

2) Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3) Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspetasi yang diharapkan.

4) Membentuk Keahlian

Keahlian untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya.

5) Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak sengaja.

6) Membentuk Keterampilan

Untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah, ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilakukan setiap orang untuk menyelesaikan setiap setiap tugas yang sudah diberikan setiap individu yang ada.

## 8) Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bias mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.

Selain itu juga ada indikator menurut Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut (Bahri & Nisa, 2017) adalah:

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggung Jawab
- 5) Pengembangan
- 6) Keterlibatan
- 7) Kesempatan

Maka dapat di simpulkan bahwa indikator dari motivasi adalah kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, dan keterlibatan.

## **4. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang segala sesuatu dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan

kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan atau instansi, selama melakukan pekerjaan setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja yang harus memaksa pekerja untuk mudah beradaptasi dengan suhu diluar ruangan yang tidak tertentu. (Istiqomah, 2014).

Menurut pendapat lain seperti (Suwondo & Sutanto, 2015) lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera.

Menurut pendapat lain juga (Dwiyanti, 2015) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan Lingkungan kerja ialah keadaan atau situasi di sekitar para pekerja atau pegawai melakukan tugas atau tanggung jawabnya yang bila mana situasi ini mempunyai dampak atau pengaruh bagi pegawai dan perusahaan pada waktu melakukan pekerjaannya.

## **b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Karyawan sebagai manusia tidak dapat di pisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Dalam melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat di dalam lingkungan kerja tersebut.

Faktor faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Arianto, 2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Pewarnaan.
- 2) Kebersihan.
- 3) Penerangan.
- 4) Pertukaran udara.
- 5) Musik.
- 6) Keamanan.
- 7) Kebisingan.

Sedangkan faktor faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah (Wahyudi & Suryono, 2006) sebagai berikut:

- 1) Fasilitas kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.

- 3) Hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Maka dapat di simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, hubungan kerja yang berada dilingkungan kerja perusahaan.

#### **c. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja**

Kondisi lingkungan kerja dapat di katakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003) dalam Rahman (2017, hal. 48) tujuan dan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat.

Menurut pendapat lain Darmadi (2018, hal. 50) tujuan dan manfaat lingkungan kerja adalah setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan di lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat di pisahkan dari berbagai keadaan di sekitarnya.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Dalam instansi atau perusahaan manapun pasti selalu berusaha agar instansi tercipta lingkungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis



sebenarnya bukan hanya menjadi harapan bagi para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi atau perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja diukur dari indikator-indikator menurut (Rahayu, Ariyani, & Kurniawan, 2013) yaitu:

- 1) Kualitas pengaturan ruang kerja.
- 2) Kualitas pengaturan suhu udara.
- 3) Kualitas pengaturan pencahayaan.
- 4) Kualitas pengaturan tata warna.
- 5) Kualitas pengaturan kebisingan.

Sedangkan menurut Sari (2015, hal. 6) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pewarnaan.
- 2) Kebersihan.
- 3) Penerangan.
- 4) Mutu udara.
- 5) Keamanan.
- 6) Kebisingan.
- 7) Hubungan karyawan.

## **B. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian teoritis yang di kemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambaran kerangka konseptual penelitian ini yaitu:

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan**

Menurut Yikwa, J. Pio, dan M Tumbel (2017, hal. 5) menyatakan bahwa hipotesis mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap

Pengembangan Karir. Hal ini berarti seorang pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi.

Menurut Fitria (2015, hal. 78-79) menyatakan hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel pengembangan karir saling berhubungan erat, dimana dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memang memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Sehingga, motivasi kerja menjadi salah satu faktor berkembangnya karir karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya menurut Mudayen (2010, hal. 191) menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel pengembangan karir yang didasari dengan perhitungan koefisien regresi menunjukkan adanya pengaruh positif variabel motivasi terhadap variabel pengembangan karir karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir karyawan**

Menurut Citra, Bambang, dan Heru (2014, hal. 8) menyatakan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan. Rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan. Dengan demikian pimpinan diharapkan selalu mengupayakan sarana dan prasarana pada sekolah agar lebih memadai sehingga karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja, selain itu pimpinan diharapkan selalu menciptakan

hubungan harmonis kepada karyawan agar karyawan selalu merasa diperlakukan adil dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan prestasi kerja karyawan menjadi menurun. Kondisi lingkungan kerja karyawan sangat menentukan pengembangan karir karyawan dan kelancaran suatu pekerjaan karena pada dasarnya karyawan bukan mesin yang tanpa hati, semakin tinggi kualitas seseorang maka akan semakin tinggi harapannya tentang kondisi lingkungan kerja karyawan yang baik. (Reksohadiprodjo, 2000).

Menurut pendapat lain juga oleh Mudayen (2010, hal. 193) mengutarakan pendapatnya bahwa variabel lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap variabel pengembangan karir dan berdasarkan hasil penelitian, hal ini terjadi karena lingkungan kerja dapat terjadi secara langsung mempengaruhi pengembangan karir karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Setiap pemimpin atau perusahaan yang satu dengan yang lain mempunyai perbedaan dalam menerapkan motivasi, yang mana penerapan motivasi itu memberikan pengaruh kepada para pegawai atau bawahan terutama kepada prestasi kerja yang dinyatakan dengan sikap bawahan terhadap pekerjaannya. Sesuai pendapat, Dari hasil penelitian yang di lakukan oleh ( Kurnia, Sunuharyo, & Utami, 2013, hal. 5-6) dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa adanya pemenuhan kebutuhan, pemenuhan berhubungan dan pemenuhan

pertumbuhan yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga dapat tercapai prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atau dibebankan oleh perusahaan.

Menurut Dr. Hasrudy Tanjung (2015, hal. 34) menyatakan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja bahwa makin tinggi/baik variabel motivasi kerja, maka akan tinggi/baik variabel prestasi kerjanya.

Menurut hasil penelitian Eka Suryaningsi (2009) menyatakan dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. dan dari variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja ternyata, variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan yang artinya ada hubungan yang positif.

demikian dengan pendapat menurut Nurfitadewi (2018) yang menyatakan tentang variabel motivasi kerja terdapat pengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja yang dapat dirangkum dengan penjelasan sebagai berikut, bahwa gaji yang diberikan telah memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Setiap karyawan selalu bersedia memberikan petunjuk-petunjuk kepada sesama karyawan lainnya sesuai dengan standart kerja, pengarahan yang diberikan atasan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi mengenai kondisi kerja di dalam kantor membuat karyawan terasa nyaman, aman dan tenang, membuat karyawan betah untuk bekerja dan selalu

berusaha untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Menurut Nurhasanah (2010, hal. 1354) sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukannya dan berdasarkan data yang ada, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja terbagi 2 menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, kedua variabel lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi (nyata) dan signifikan dengan prestasi kerja baik secara parsial maupun simultan.

Adapun menurut pendapat lain (Isnar, 2017) dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Simpang Limun - Medan, artinya jika lingkungan kerja selalu diberikan kepada karyawan maka prestasi kerja pegawai akan ikut meningkat.

Selain pendapat di atas ada juga yang mengutarakan pendapat menurut Fahmi dan Hariasih (2016, hal. 89-90) menyatakan bahwasanya variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja mempunyai pengaruh negatif atau disebut dengan tidak signifikannya variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

pendapat selanjutnya menurut Lana Fauziah (2018) yang mengutarakan bahwa tekanan lingkungan kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke

peningkatan prestasi kerja. Adanya penerapan lingkungan kerja membuat pegawai dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Lingkungan kerja yang tinggi menjadikan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan prestasi kerja serta besaran bonus yang akan diterima pegawai.

## **5. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir**

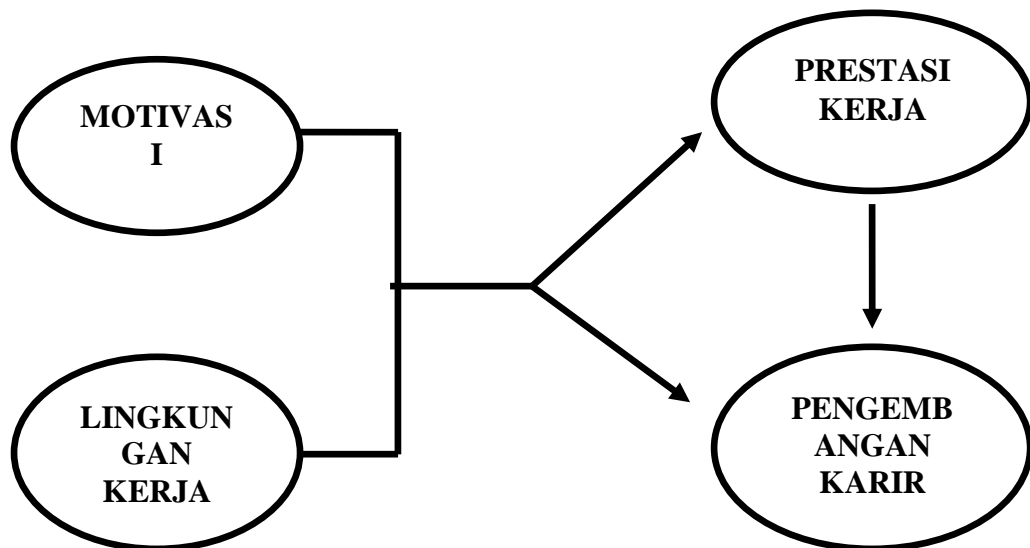
Penilaian prestasi kerja merupakan suatu pembelajaran dimasa yang akan datang dalam menciptakan pengembangan karir. Menurut (Sumadewi & Suwandana, 2017) menyebutkan, faktor prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, dimana pada akhir kesimpulannya menyebutkan bahwa dari hasil uji parsial mengatakan faktor prestasi kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap pengembangan karir.

Menurut pendapat lain juga (Ermiati & Amanah, 2018) Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa pengujian hipotesis pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan mengemukakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Provinsi Sumatera Utara, sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama dapat diterima.

adapun pendapat menurut (Winarto dan Irene Marpaung, 2018) berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kontribusi variabel prestasi kerja mempengaruhi pengembangan karir karyawan sebesar 51.1%. Berdasarkan tanggapan dari responden yaitu karyawan, mengenai pengembangan karir di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara diperoleh bahwa karyawan memberikan tanggapan

positif, karena perusahaan dalam proses pengembangan karir memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan, sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan memiliki hasil kinerja yang optimal.

selain Winarto dan Irene ada juga pendapat menurut Abdul Djali dan Joni Pambelum (2015) menyatakan Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Dengan nilai standar koefisien 0,707 atau 70,7%, dan t hitung 7,072 serta nilai probabilitas/ p sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel 2,007 dan nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai diterima.



**Gambar II.1 Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan teori teori yang telah di kemukakan dan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian adalah:

- 1) Motivasi berdampak signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.
- 2) Lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- 3) Motivasi berdampak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.
- 4) Lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.
- 5) Prestasi kerja berdampak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu menurut Sugiyono (2017, hal. 36) “pendekatan penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Melalui teori ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan dengan mengontrol (mengendalikan) suatu fenomena.

Alasan memilih asosiatif sebagai pendekatan penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya.

#### **B. Definisi Operasional**

Pengertian operasional dikemukakan untuk mengetahui pengertian terhadap variabel yang diteliti di dalam perusahaan sehingga memudahkan dan mengarahkan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

**Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel**

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1	<b>Prestasi Kerja</b> <b>(Y1)</b>	prestasi kerja dapat di definisikan sebagai proses yang di lakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk melakukan penilaian atas kinerja yang telah dilakukan atau dilaksanakan baik oleh karyawan maupun manajemen.	1) Hasil Kerja. 2) Pengetahuan Pekerjaan. 3) Inisiatif. 4) Sikap. 5) Disiplin Waktu dan Absensi. (Mashar, 2015)
2	<b>Pengembangan Karir</b> <b>(Y2)</b>	pengembangan karir yaitu sebagai suatu proses dalam manajemen karir yang di lakukan oleh seseorang dan di dukung oleh organisasi dalam peningkatan segala potensi diri yang dimiliki oleh karyawan tersebut dalam mencapai rencana karir yang telah di tetapkannya.	1) Pelatihan. 2) Perlakuan yang Adil Dalam Karir. 3) Promosi. 4) Mutasi. 5) Penempatan Karyawan Pada Pekerjaan yang Tepat. (Muhlis, Soepeno, & Rinda, 2018)
3	<b>Motivasi Kerja</b> <b>(X1)</b>	motivasi ialah dorongan untuk melakukan suatu kegiatan atau perbuatan yang timbul dalam dirinya maupun dari luar dirinya termasuk dari pimpinan ataupun atasannya, maka secara konseptual dapat di kemukakan bawah motivasi adalah	1) Kinerja. 2) Penghargaan. 3) Tantangan. 4) Tanggung jawab. 5) Pengembangan. (Bahri & Nisa, 2017)

		merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaiknya guna mencapai prestasi yang baik.	
4	<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang segala sesuatu dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) kualitas pengaturan ruang kerja.</li> <li>2) kualitas pengaturan suhu udara.</li> <li>3) kualitas pengaturan pencahayaan.</li> <li>4) kualitas pengaturan tata warna.</li> <li>5) kualitas pengaturan kebisingan. (Rahayu, Ariyani , &amp; Kurniawan , 2013)</li> </ol>

Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur ada dua variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta variabel terikatnya mempunyai dua yaitu Prestasi kerja (Y1) dan Pengembangan Karir (Y2).

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamat Jl.

Letjend Suprpto No.2 Medan.

## 2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian direncanakan dari bulan Juni 2019 s.d Oktober 2019 untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel III.2 Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	KEGIATAN	Bulan/Tahun																			
		Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal											■	■								
5	Pengolahan Data													■	■	■	■				
6	Bimbingan Skripsi																	■	■		
7	Sidang Meja Hijau																			■	■

## D. Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013, hal. 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya.. Penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN. IV Medan yang berjumlah 600 karyawan.

## 2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013, hal. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang dilakukan dengan Probability sampling. probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin menurut Juliandi (2015, hal. 59) sebagai berikut:

$$\frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misalnya, 1%. 5%. 10%, dll)

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

$$n = \frac{600}{1 + (600 \cdot 0,01^2)}$$
$$n = 85,7$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah sampel sebanyak 85,7, digenapkan menjadi 86 orang sebagai responden.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan dinilai apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan terbesar diwilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Sugiyono (2017, hal. 142).

Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. 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 atau pertanyaan Sugiyono (2013, hal. 93). Tingkat skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pernyataan mempunyai lima opsi sebagai berikut:

**Tabel III.3 Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada angket yang disebar, penulis melakukan uji validasi dan reabilitas dengan tujuan agar angket yang penulis sebar telah sesuai dengan isi penelitian yang penulis angkat atau angket tersebut mewakili isi dari penelitian ini. Agar lebih jelas, berikut adalah penjelasan pengertian dan rumus dari uji validasi dan uji reabilitas.

## **2. Uji Validitas**

Uji Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Uji validitas berarti menguji sejauhmana ketetapan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. (Azuar Juliandi dkk, 2015, hal. 76)

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed <  $\alpha$  0.05). untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik kolerasi *produk moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_1 y_1) - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{[n \sum x_1^2 - (n \sum y_1)^2][n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = korelasi *product moment*

$N$  = Jumlah responden atau sampel

$X$  = Jumlah jawaban variabel  $X$

$Y$  = Jumlah jawaban variabel  $Y$

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. uji validitas dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Berikut hasil uji validitas yang sudah diolah berdasarkan variabel yang digunakan terhadap penelitian.

**a. Variabel Prestasi Kerja Karyawan**

**Tabel III.4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Prestasi Kerja**

No	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Korelasi $r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,289	0,212	0,000 < 0,05	Valid
2	0,249	0,212	0,000 < 0,05	Valid
3	0,360	0,212	0,000 < 0,05	Valid
4	0,303	0,212	0,000 < 0,05	Valid
5	0,274	0,212	0,000 < 0,05	Valid
6	0,371	0,212	0,000 < 0,05	Valid
7	0,261	0,212	0,000 < 0,05	Valid
8	0,617	0,212	0,000 < 0,05	Valid
9	0,512	0,212	0,000 < 0,05	Valid



<b>10</b>	0,577	0,212	0,000 < 0,05	Valid
-----------	-------	-------	--------------	-------

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS (23)

Berdasarkan data table 3.4 diatas dapat dipahami bahwa masing masing item pertanyaan yang digunakan pada variabel prestasi kerja karyawan dinyatakan valid secara keseluruhan. Dengan dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai ketentuan  $r_1$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dengan nilai propabilitas  $0,000 < 0,05$ . maka, dengan demikian keseluruhan item pada variabel ini dapat digunakan dalam pengolahan data.

#### **b. Variabel Pengembangan Karir Karyawan**

**Tabel III.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pengembangan Karir**

<b>No</b>	<b>Nilai Korelasi <math>r_{hitung}</math></b>	<b>Nilai Korelasi <math>r_{tabel}</math></b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
<b>1</b>	0,197	0,212	0,000 < 0,05	Valid
<b>2</b>	0,349	0,212	0,000 < 0,05	Valid
<b>3</b>	0,644	0,212	0,000 < 0,05	Valid
<b>4</b>	0,698	0,212	0,000 < 0,05	Valid
<b>5</b>	0,493	0,212	0,000 < 0,05	Valid
<b>6</b>	0,671	0,212	0,000 < 0,05	Valid
<b>7</b>	0,478	0,212	0,000 < 0,05	Valid
<b>8</b>	0,592	0,212	0,000 < 0,05	Valid
<b>9</b>	0,350	0,212	0,000 < 0,05	Valid
<b>10</b>	0,389	0,212	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS (23)

Berdasarkan data table 3.5 diatas dapat dipahami bahwa masing masing item pertanyaan yang digunakan pada variabel pengembangan karir karyawan

dinyatakan valid secara keseluruhan. Dengan dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai ketentuan  $r_1$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dengan nilai propabilitas  $0,000 < 0,05$ . maka, dengan demikian keseluruhan item pada variabel ini dapat digunakan dalam pengolahan data.

**c. Variabel Motivasi**

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi**

No	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Korelasi $r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,360	0,212	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,365	0,212	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,427	0,212	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,224	0,212	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,509	0,212	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,555	0,212	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,444	0,212	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,420	0,212	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,423	0,212	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,314	0,212	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS (23)

Berdasarkan data table 3.6 diatas dapat dipahami bahwa masing masing item pertanyaan yang digunakan pada variabel motivasi karyawan dinyatakan valid secara keseluruhan. Dengan dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai ketentuan  $r_1$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dengan nilai propabilitas  $0,000 < 0,05$ . maka, dengan demikian keseluruhan item pada variabel ini dapat digunakan dalam pengolahan data.

#### d. Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja**

No	Nilai Korelasi $r_{hitung}$	Nilai Korelasi $r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,244	0,212	0,000 < 0,05	Valid
2	0,057	0,212	0,000 < 0,05	Valid
3	0,401	0,212	0,000 < 0,05	Valid
4	0,369	0,212	0,000 < 0,05	Valid
5	0,547	0,212	0,000 < 0,05	Valid
6	0,513	0,212	0,000 < 0,05	Valid
7	0,308	0,212	0,000 < 0,05	Valid
8	0,401	0,212	0,000 < 0,05	Valid
9	0,447	0,212	0,000 < 0,05	Valid
10	0,337	0,212	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS (23)

Berdasarkan data table 3.7 diatas dapat dipahami bahwa masing masing item pertanyaan yang digunakan pada variabel lingkungan kerja karyawan dinyatakan valid secara keseluruhan. Dengan dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai ketentuan  $r_1$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dengan nilai propabilitas  $0,000 < 0,05$ . maka, dengan demikian keseluruhan item pada variabel ini dapat digunakan dalam pengolahan data.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument

penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Azuar Juliandi dkk (2015, hal. 80). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_1 = \frac{[k]}{k - 1} \cdot \frac{[1 - \sum \sigma b^2]}{\sigma 1}$$

Keterangan:

$r_1$  = Reabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma 1^2$  = Varian Total

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir

Dengan Kriteria:

- 1) Jika nilai  $alpha \geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai  $Cronbach's Alpha \leq 0,6$  maka instrument tidak reliabel (tidak percaya).

Berikut ini hasil reliabilitas pada variabel yang digunakan dalam penelitian dan dapat dilihat pada table 3.8 dibawah ini:

**Tabel III.8 Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,658	0,60	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,615	0,60	Valid
Prestasi Kerja (Y1)	0,632	0,60	Valid
Pengembangan Karir (Y2)	0,710	0,60	Valid

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Kuncoro (2013, hal. 145) dua kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Menurut Timotius (2017, hal. 16) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel.

### 1. Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan peneliti bias peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent bebas. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja, dan Pengembangan Karir

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Besar Koefisien dari Masing Masing Variabel

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

e = Error

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis Juliandi, dkk (2015, hal. 160). Ada beberapa pengujian asumsi klasik yaitu:

### **a. Uji Normalitas**

Sugiyono (2013, hal. 171) mengatakan, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistic parametris, antara lain dengan menggunakan t-test untuk satu sample, korelasi, dan regresi, analisis varian dan t-test untuk sampel. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residui satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informasi atau metode grafik *scatterplot*. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *plots* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID.

Hasil SPSS menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak diatas angka 0 pada sumbu Y. dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudia menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **c. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam garis ditentukan adanya kortelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*)  $> 10$  dan nilai *tolerance*  $< 0,1$ , maka terjadi masalah multikolinearitas.
- 2) Jika VIF (*Variance Inflation Faktor*)  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### 3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah data paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian.

#### a. Uji t (Parsial)

Uji dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat tabel p-value (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen, jika p-value lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (dihitung dari two tailed  $\alpha = 5\%$  df-k merupakan jumlah variabel independen) memiliki arti signifikan.

Terdapat rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}S$$

Keterangan:

t = Nilai Hitung

n = Jumlah Sampel

t =  $t_{\text{hitung}}$

dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak
- 2) Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima



## b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil *F-test* menunjukkan variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen jika p-value lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau F-hitung lebih besar dari F-tabel. Rumusnya sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Keterangan:

K	= Jumlah Variabel Independen
N	= Jumlah Anggota Sampel
F	= $F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan $F_{tabel}$
$R^2$	= Koefisien Korelasi Ganda

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan uji F (simultan) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu dengan

mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D	= Determinasi
R	= Nilai Korelasi Berganda
100%	= Persentasi Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. HASIL PENELITIAN

##### 1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengelola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan variabel ( $X_1$ ), 10 pernyataan variabel ( $X_2$ ), 10 pernyataan variabel ( $Y_1$ ) dan 10 pernyataan variabel ( $Y_2$ ) dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah Motivasi, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah Lingkungan Kerja, yang menjadi variabel  $Y_1$  adalah Prestasi Kerja, dan yang menjadi Variabel  $Y_2$  adalah Pengembangan Karir. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 86 karyawan sebagai sampel dan dengan menggunakan skala *likert*.

**Table IV.1**  
**Skala Likert**

No	Bagian	Jumlah Orang
1	Bagian SDM	35
2	Bagian Umum	26
3	Bagian Pemasaran	25
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>

Sumber : PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Prestasi Kerja ( $Y_1$ ), dan Pengembangan Karir ( $Y_2$ ).

##### a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, sebanyak 86 orang.

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI LAKI	46	53.5	53.5	53.5
PEREMPUAN	40	46.5	46.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 16)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 46 laki-laki (53,5%) dan 40 perempuan (46,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin laki laki.

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Respdnen Berdasarkan Pendidikan**

PENDIDIKAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	35	40.7	40.7	40.7
DIPLOMA	34	39.5	39.5	80.2
SMA	17	19.8	19.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 16)

Dilihat dari data tabel persentase di atas responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 orang (40,7%), pada tingkat pendidikan Diploma sebanyak 34 orang (39,5%), dan pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 17 orang (19,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan S1.

**Tabel IV.4**

### Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		USIA/UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-25	34	27.0	34.7	34.7
	26-35	44	34.9	44.9	79.6
	36-45	17	13.5	17.3	96.9
	46-55	3	2.4	3.1	100.0
	Total	98	77.8	100.0	
Missing	System	28	22.2		
Total		126	100.0		

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 16)

Dilihat dari tabel persentase di atas berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia pada kelompok umur 26 s.d 35 tahun sebanyak (34,9%) dan 15 s.d 25 tahun sebanyak (27,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik usia responden lebih banyak didominasi pada usia 26 s.d 35 tahun.

#### **b. Analisis Variabel Penelitian**

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

##### **1) Prestasi Kerja Karyawan**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian variabel prestasi kerja karyawan yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.5**

**Skor Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja (Y1)**

Alternatif Jawaban												
No. Soal	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	37,2%	42	48,8%	12	14,0%	0	0%	0	0%	86	100%
2	40	46,5%	36	41,9%	10	11,6%	0	0%	0	0%	86	100%
3	40	46,5%	41	47,1%	5	5,8%	0	0%	0	0%	86	100%
4	37	43,0%	46	53,5%	3	3,5%	0	0%	0	0%	86	100%
5	46	53,5%	40	46,5%	0	0%	0	0%	0	0%	86	100%
6	44	51,2%	41	47,7%	1	1,2%	0	0%	0	0%	86	100%
7	44	51,2%	38	44,2%	4	4,7%	0	0%	0	0%	86	100%
8	38	44,2%	45	52,3%	3	3,5%	0	0%	0	0%	86	100%
9	27	31,4%	41	47,7%	18	20,9%	0	0%	0	0%	86	100%
10	55	64,0%	29	33,7%	2	2,3%	0	0%	0	0%	86	100%

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban pertama saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan oleh perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase 48,8%.
2. Jawaban kedua kualitas kerja saya memuaskan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 46,5%.
3. Jawaban ketiga karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase 47,1%.

4. Jawaban keempat kehadiran kerja merupakan hal yang sangat penting bagi saya, responden menjawab setuju dengan persentase 53,5%.
5. Jawaban kelima apabila rekan kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, saya akan membantunya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 53,5%.
6. Jawaban keenam saya selalu bersemangat dalam bekerja sama dengan rekan kerja saya diperusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 51,2%..
7. Jawaban ketujuh karyawan di PTPN4, memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 51,2%.
8. Jawaban kedelapan saya selalu meminta izin untuk memahami setiap instruksi yang diberikan oleh pimpinan, responden menjawab setuju dengan persentase 52,3%.
9. Jawaban kesembilan karyawan PTPN4 selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu, responden menjawab setuju dengan persentase 47,7%.
10. Jawaban kesepuluh saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 64,0%.

Kesimpulan secara umum bahwa prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sudah cukup tinggi, artinya karyawan sudah memiliki kinerja yang baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju/setuju.

## **2) Pengembangan Karir**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian variabel pengembangan karir karyawan yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir (Y2)**

Alternatif Jawaban												
No. Soal	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	63	73,3%	23	26,7%	0	0%	0	0%	0	0%	86	100%
2	49	57,0%	33	38,4%	4	4,7%	0	0%	0	0%	86	100%
3	16	18,6%	55	64,0%	15	17,4%	0	0%	0	0%	86	100%
4	13	15,1%	48	55,8%	25	29,1%	0	0%	0	0%	86	100%
5	19	22,1%	41	47,7%	26	30,2%	0	0%	0	0%	86	100%
6	12	14,0%	69	80,2%	5	5,8%	0	0%	0	0%	86	100%
7	37	43,0%	41	47,7%	8	9,3%	0	0%	0	0%	86	100%
8	15	17,4%	55	64,0%	14	16,3%	1	1,2%	1	1,2%	86	100%
9	52	60,5%	33	38,4%	1	1,2%	0	0%	0	0%	86	100%
10	42	48,8%	44	51,2%	0	0%	0	0%	0	0%	86	100%

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban pertama anda bersemangat untuk mengikuti pelatihan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 73,3%.
2. Jawaban kedua materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan PTPN4, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 57,0%.
3. Jawaban ketiga Perusahaan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan tamatan studinya, responden menjawab setuju dengan persentase 64,0%.



4. Jawaban keempat karir karyawan bisa meningkat apabila karyawan rajin meningkatkan pengetahuannya, responden menjawab setuju dengan persentase 55,8%.
5. Jawaban kelima setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi, responden menjawab setuju dengan persentase 47,7%.
6. Jawaban keenam saya puas dengan system promosi yang ada diperusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase 80,2%.
7. Jawaban ketujuh perusahaan akan melakukan penurunan jabatan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, responden menjawab setuju dengan persentase 47,7%.
8. Jawaban kedelapan saya puas dengan system mutasi serta pemindahan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase 64,0%.
9. Jawaban kesembilan perusahaan melihat talenta karyawan sesuai dengan pendidikan, komunikasi, sikap, dan kerja samanya antar rekan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 60,5%
10. Jawaban kesepuluh Pelatihan karyawan yang diperoleh, memampukan karyawan melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi, responden menjawab setuju dengan persentase 51,2%.

Kesimpulannya berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel pengembangan karir diatas, bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi adalah pada pernyataan ke 6, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69 responden (80,2%).

### 3) Motivasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian variabel motivasi karyawan yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No. Soal	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	41,9%	47	54,7%	3	3,5%	0	0%	0	0%	86	100%
2	38	44,2%	45	52,3%	3	3,5%	0	0%	0	0%	86	100%
3	36	41,9%	46	53,5%	4	4,7%	0	0%	0	0%	86	100%
4	43	50,0%	43	50,0%	0	0%	0	0%	0	0%	86	100%
5	43	50,0%	39	45,3%	4	4,7%	0	0%	0	0%	86	100%
6	37	43,0%	47	54,7%	2	2,3%	0	0%	0	0%	86	100%
7	28	32,6%	45	52,3%	12	14,0%	1	1,2%	0	0%	86	100%
8	46	53,5%	34	39,5%	6	7,0%	0	0%	0	0%	86	100%
9	37	43,0%	47	54,7%	1	1,2%	1	1,2%	0	0%	86	100%
10	46	53,5%	38	44,2%	2	2,3%	0	0%	0	0%	86	100%

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban pertama mengenai karyawan bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase 54,7%.

2. Jawaban kedua mengenai kreatifitas karyawan yang tinggi, dapat membantu perusahaan mencapai hasil kerja yang lebih baik, responden menjawab setuju dengan persentase 52,3%.
3. Jawaban ketiga mengenai pimpinan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan, responden menjawab setuju dengan persentase 53,5%.
4. Jawaban keempat mengenai saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan, responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan persentase 50,0%.
5. Jawaban kelima mengenai saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 50,0%.
6. Jawaban keenam mengenai saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase 54,7%.
7. Jawaban ketujuh mengenai karyawan selalu bertanggung jawab kepada tugasnya apabila terjadi kesalahan, responden menjawab setuju dengan persentase 52,3%.
8. Jawaban kedelapan mengenai saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 53,5%.
9. Jawaban kesembilan mengenai perusahaan selalu memberikan pengarahan yang baru apabila jika ada tugas yang belum dikuasai oleh karyawannya, responden menjawab setuju dengan persentase 54,7%.

10. Jawaban kesepuluh mengenai saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja diperusahaan ini diakui oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 53,5%.

Kesimpulan secara umum bahwa Motivasi sudah baik, artinya perusahaan sudah mampu memberikan Motivasi sesuai dengan keinginan karyawan.

#### 4) Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian variabel lingkungan kerja karyawan yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No. Soal	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	38,4%	23	26,7%	30	34,9%	0	0%	0	0%	86	100%
2	51	59,3%	31	36,0%	4	4,7%	0	0%	0	0%	86	100%
3	29	33,7%	41	47,7%	16	18,6%	0	0%	0	0%	86	100%
4	35	40,7%	46	53,5%	5	5,8%	0	0%	0	0%	86	100%
5	55	64,0%	21	24,4%	10	11,6%	0	0%	0	0%	86	100%
6	49	57,0%	26	30,2%	11	12,8%	0	0%	0	0%	86	100%
7	33	38,4%	37	43,0%	15	17,4%	1	1,2%	0	0%	86	100%
8	3	3,5%	1	1,2%	1	1,2%	41	47,7%	40	46,5%	86	100%
9	5	5,8%	11	12,8%	2	2,3%	57	66,3%	11	12,8%	86	100%
10	7	8,1%	57	66,3%	22	25,6%	0	0%	0	0%	86	100%

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban pertama mengenai adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 38,4%.
2. Jawaban kedua mengenai tempat kerja diperusahaan menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 59,3%.
3. Jawaban ketiga mengenai sirkulasi udara diruang kerja tetap terjaga dengan baik (Bersih, tidak menyimpan aroma yang tidak diinginkan), responden menjawab sangat setuju dengan persentase 33,7%.
4. Jawaban keempat mengenai kelembapan ditempat kerja tidak mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan persentase 53,5%.
5. Jawaban kelima mengenai penerangan/cahaya diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 64,0%.
6. Jawaban keenam mengenai perusahaan memiliki pencahayaan darurat diruang kantor seperti (lampu yang bisa hidup pada saat pemadaman listrik), responden menjawab sangat setuju dengan persentase 57,0%.
7. Jawaban ketujuh mengenai warna dinding pada ruangan kerja karyawan sangat mendukung keadaan pikiran karyawan untuk kerja, responden menjawab setuju dengan persentase 43,0%.
8. Jawaban kedelapan mengenai warna dinding diruang kantor membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena mengganggu

pemandangan mata, responden menjawab tidak setuju dengan persentase 47,7%.

9. Jawaban kesembilan mengenai ruangan karyawan berdekatan dengan mesin perusahaan, pada saat melakukan pekerjaan sehingga mengganggu konsentrasi karyawan bekerja, responden menjawab tidak setuju dengan persentase 66,3%
10. Jawaban kesepuluh mengenai lingkungan kerja karyawan tenang karena bebas dari suara bising yang dikeluarkan oleh mesin perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase 66,3%

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja sudah cukup baik, artinya perusahaan sudah mampu memberikan lingkungan kerja sesuai berdasarkan keinginan yang diinginkan oleh karyawan.

## **2. Teknik Analisis Data**

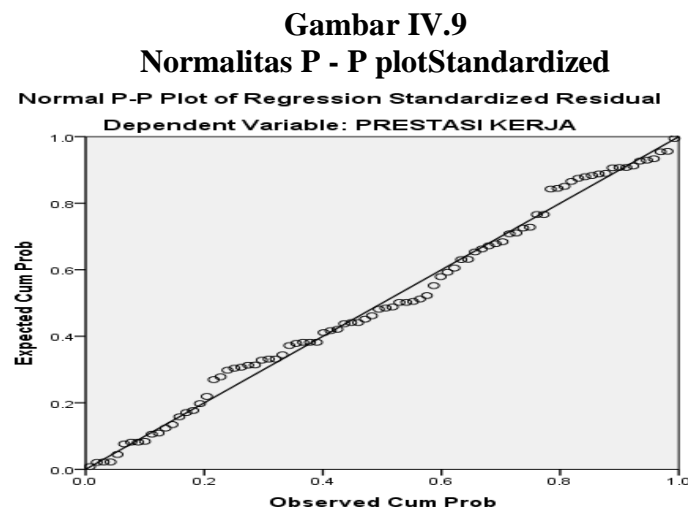
Analisis data dalam penelitian bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data - data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk statistic tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut dibawah ini:

### **a. Uji Asumsi Klasik**

#### **1) Uji Normalitas**

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar

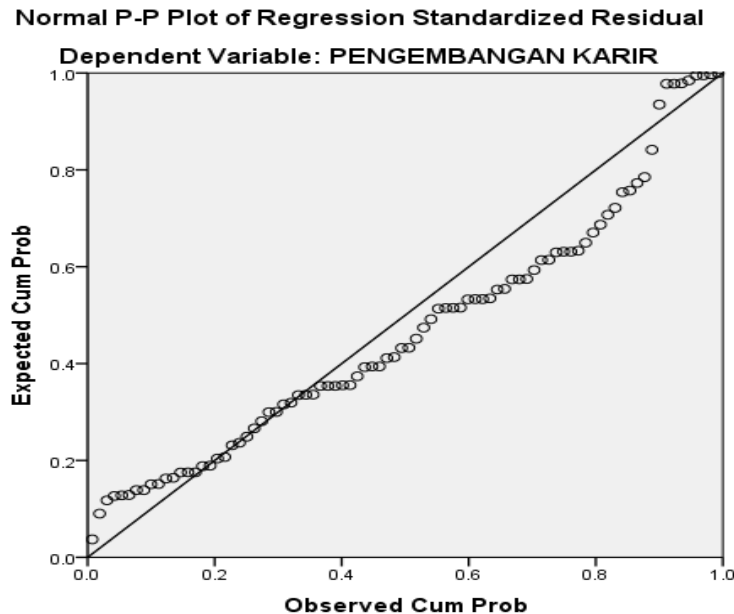
disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian dengan menggunakan *P-P Plot Of Regression Standardized residual*:



Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Hasil kurva yang pertama, normal *probability plot* memperlihatkan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung merapat kegaris dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi normal.

**Gambar IV.10**  
**Normalitas P - P plot Standardized**



Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Hasil kurva yang kedua, normal *probability plot* memperlihatkan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini tidak memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini tidak cenderung merapat kegaris dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini kesemuanya berdistribusi tidak normal.

## **2). Uji Heterokedasitas**

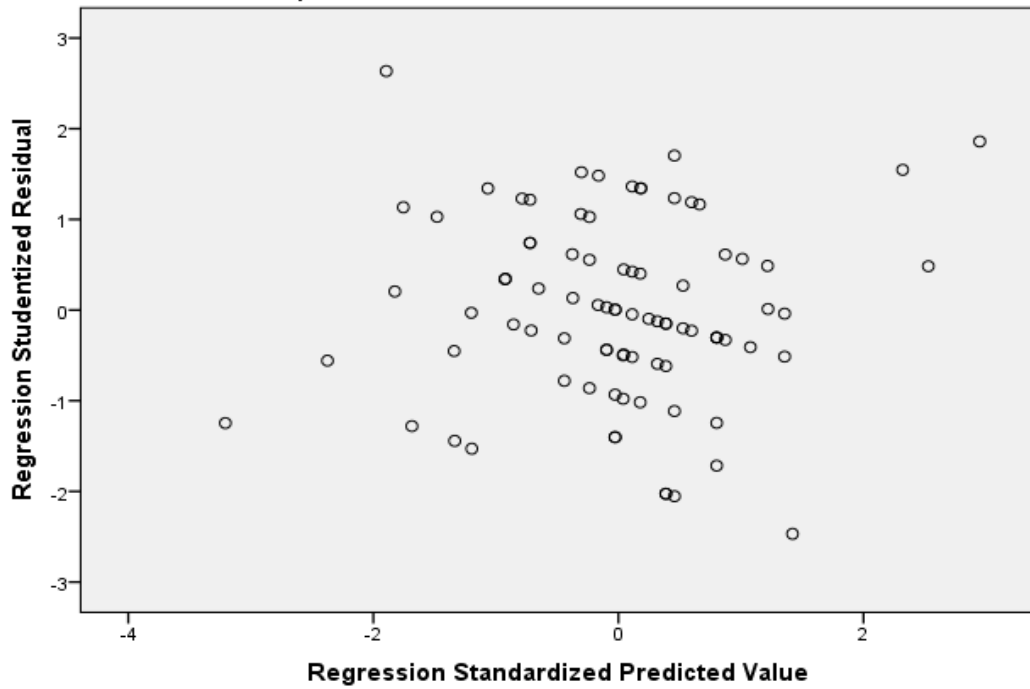
Uji heterokedasitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. Uji ini mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, salah satu contoh metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya melalui uji ini akan mengakibatkan koefisien koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



**Gambar IV.11**

**Scatterplot**

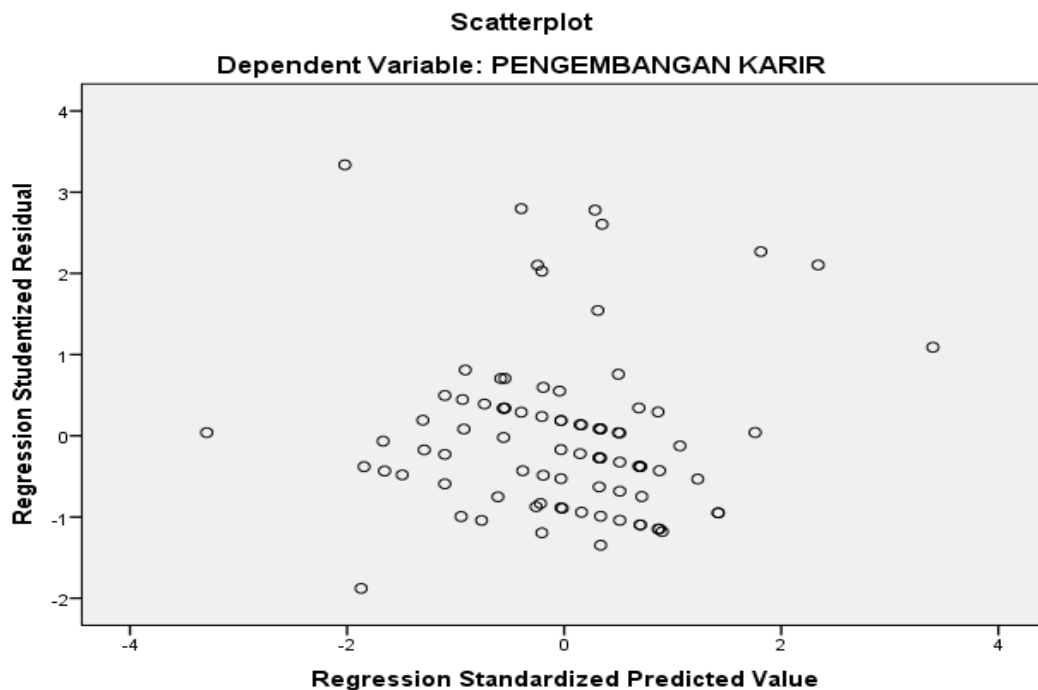
**Dependent Variable: PRESTASI KERJA**



Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

**Gambar IV.12**



Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Pada gambar 4.4 grafik sama seperti gambar diatas scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y2. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

### **3). Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas variabel penelitian ini melauai perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis colineary *statistic* dengan tujuan multi koloniaritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima  $H_0$  apabila nilai  $VIF < 5$  dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak  $H_0$  apabila nilai  $VIF > 5$  dan nilai toleransi mendekati 0, hasil uji independensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada table sebagai berikut:

**Tabel IV.13**  
**Uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.505	5.348		5.143	.000		
MOTIVASI	.327	.099	.340	3.306	.001	.999	1.001
LINGKUNGAN KERJA	.055	.085	.067	.648	.519	.999	1.001

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Pada tabel 4.13 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan data tabel uji multikolonieritas diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) MEMILIKI nilai collinearity statistic VIF sebesar 1.001. Nilai tersebut diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari angka 5 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen dalam penelitian ini.

**Tabel IV.14**  
**Uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.467	7.010		3.491	.001		
MOTIVASI	.289	.130	.235	2.228	.029	.999	1.001
LINGKUNGAN KERJA	.139	.111	.132	1.251	.215	.999	1.001

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Pada tabel 4.14 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan data tabel uji multikolinieritas diatas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) MEMILIKI nilai collinearity statistic VIF sebesar 1.001. Nilai tersebut diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari angka 5 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen dalam penelitian ini.

**b. Analisis Regresi Linier Berganda**

hasil pengolahan menggunakan SPSS pada *multiple regression analysis* tentang dampak motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y1) dan pengembangan karir (Y2) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, maka dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel IV.15 Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.505	5.348		5.143	.000		
	MOTIVASI	.327	.099	.340	3.306	.001	.999	1.001
	LINGKUNGAN KERJA	.055	.085	.067	.648	.519	.999	1.001

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Pada tabel 4.15 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan data tabel *coefficients* diatas (pada kolom unstandardized coefficients) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua predictor pada variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah:

$$\text{maka diperoleh nilai } Y_1 = 27.505 + 0,327 X_1 + 0,055 X_2$$

Perolehan nilai dari persamaan diatas menunjukkan bahwa:

- 1). Semua variabel bebas motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai hubungan dengan dan pengaruh yang searah terhadap variabel prestasi kerja (Y1).
- 2). Dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel Motivasi (X1) memberikan nilai sebesar 0,327 yang berarti jika motivasi dilakukan dengan baik dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka prestasi karyawan akan mengalami peningkatan.
- 3). Koefisien lingkungan kerja (X2) memberikan nilai sebesar 0,055 yang berarti jika lingkungan kerja baik dengan asumsi nilai pada variabel lain tetap, maka prestasi karyawan juga akan mengalami peningkatan.

**Tabel IV.16 Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.467	7.010		3.491	.001		
	MOTIVASI	.289	.130	.235	2.228	.029	.999	1.001
	LINGKUNGAN KERJA	.139	.111	.132	1.251	.215	.999	1.001

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Pada tabel 4.15 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan data tabel *coefficients* diatas (pada kolom unstandardized coefficients) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua predictor pada variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah:

$$\text{maka diperoleh nilai } Y_2 = 24.467 + 0,289 X_1 + 0,139 X_2$$

Perolehan nilai dari persamaan diatas menunjukkan bahwa:

1). Semua variabel bebas motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai hubungan dengan dan pengaruh yang searah terhadap variabel pengembangan karir (Y2).

2). Dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel Motivasi (X1) memberikan nilai sebesar 0,289 yang berarti jika motivasi dilakukan dengan baik dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka pengembangan karir karyawan akan mengalami peningkatan.

3). Koefisien lingkungan kerja (X2) memberikan nilai sebesar 0,139 yang berarti jika lingkungan kerja baik dengan asumsi nilai pada variabel lain tetap, maka pengembangan karir karyawan juga akan mengalami peningkatan.

### **3. Pengujian Hipotesis**

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

Pengujian hipotesis pada uji statistic uji t pada dasarnya bertujuan untuk menentukan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan *Program statistical For Social* (SPSS) dapat dilihat pada table berikut:

**1) Motivasi Berdampak (X1) Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y1)**

**Tabel IV.17 Uji t (Hipotesis 1)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.505	5.348		5.143	.000
	Motivasi	.327	.099	.340	3.306	.001
	Lingkungan Kerja	.055	.085	.067	.648	.519

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Berdasarkan data pada tabel 4.17 dapat diketahui nilai perolehan *coefficients*:

$$t_{hitung} = 3,306$$

$$t_{tabel} = 1,989 \text{ (data terlampir)}$$

dengan kriteria Prestasi kerja karyawan:

$H_0$  ditolak bila :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima bila :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh antara variabel motivasi (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y1) diperoleh  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $N-2 = 86-2 = 84$  sebesar 1,989 (data  $t_{tabel}$  terlampir) dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,306 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh/dampak signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y1) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2) **Lingkungan Kerja Berdampak (X2) Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y1)**

**Tabel IV.18 Uji t (Hipotesis 2)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.505	5.348		5.143	.000
	Motivasi	.327	.099	.340	3.306	.001
	Lingkungan Kerja	.055	.085	.067	.648	.519

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Berdasarkan data pada tabel 4.18 dapat diketahui nilai perolehan *coefficients*:

$$t_{hitung} = 0,648$$

$$t_{tabel} = 1,989 \text{ (data terlampir)}$$

dengan kriteria Prestasi kerja karyawan:

$$H_0 \text{ ditolak bila } : t_{hitung} > t_{tabel} \text{ atau } -t_{hitung} < -t_{tabel} \text{ pada } \alpha = 5\%$$

$$H_a \text{ diterima bila } : t_{hitung} \leq t_{tabel} \text{ atau } -t_{hitung} \geq -t_{tabel}$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y1) diperoleh  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $N-2 = 86-2 = 84$  sebesar 1,989 (data  $t_{tabel}$  terlampir) dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,648 dengan artian bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 > 0,05$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh/dampak signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y1) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.



**3) Motivasi Berdampak (X1) Signifikan terhadap Pengembangan karir Karyawan (Y2)**

**Tabel IV.19 Uji t (Hipotesis 3)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.467	7.010		3.491	.001
	Motivasi	.289	.130	.235	2.228	.029
	Lingkungan Kerja	.139	.111	.132	1.251	.215

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir  
 Sumber: Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Berdasarkan data pada tabel 4.19 dapat diketahui nilai perolehan *coefficients*:

$$t_{hitung} = 2,228$$

$$t_{tabel} = 1,989 \text{ (data terlampir)}$$

dengan kriteria Pengembangan karir karyawan:

$H_0$  ditolak bila :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima bila :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh antara variabel motivasi (X1) terhadap pengembangan karir karyawan (Y2) diperoleh  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $N-2 = 86-2 = 84$  sebesar 1,989 (data  $t_{tabel}$  terlampir) dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,228 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh/dampak signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel pengembangan karir karyawan (Y2) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

**4) lingkungan kerja Berdampak (X2) Signifikan terhadap Pengembangan karir Karyawan (Y2)**

**Tabel IV.20 Uji t (Hipotesis 4)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.467	7.010		3.491	.001
	Motivasi	.289	.130	.235	2.228	.029
	Lingkungan Kerja	.139	.111	.132	1.251	.215

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir  
 Sumber: Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Berdasarkan data pada tabel 4.20 dapat diketahui nilai perolehan *coefficients*:

$$t_{hitung} = 1,251$$

$$t_{tabel} = 1,989 \text{ (data terlampir)}$$

dengan kriteria pengembangan karir karyawan:

$H_0$  ditolak bila :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima bila :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap pengembangan karir karyawan (Y2) diperoleh  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $N-2 = 86-2 = 84$  sebesar 1,989 (data  $t_{tabel}$  terlampir) dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,251 dengan artian bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 > 0,05$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh/dampak signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel pengembangan karir karyawan (Y2) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

**5) Prestasi Kerja Karyawan Berdampak (Y2) Signifikan terhadap Pengembangan karir Karyawan (Y2)**

**Tabel IV.21 Uji t (Hipotesis 5)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.166	5.536		3.282	.002
	Prestasi Kerja	.553	.126	.433	4.402	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir  
 Sumber: Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Berdasarkan data pada tabel 4.21 dapat diketahui nilai perolehan *coefficients*:

$$t_{hitung} = 4,402$$

$$t_{tabel} = 1,989 \text{ (data terlampir)}$$

dengan kriteria pengembangan karir karyawan:

$H_0$  ditolak bila :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima bila :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh antara variabel prestasi kerja (Y1) terhadap pengembangan karir karyawan (Y2) diperoleh  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $N-2 = 86-2 = 84$  sebesar 1,989 (data  $t_{tabel}$  terlampir) dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,402 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh/dampak signifikan antara variabel prestasi kerja (Y1) terhadap variabel pengembangan karir karyawan (Y2) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

**b. Uji F (Simultan)**

Pengujian statistic uji F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. maka hipotesis tersebut dikonversikan kedalam hipotesis statistic sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$  (tidak ada pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y1) dan pengembangan karir karyawan (Y2).

$H_0 : \rho \neq 0$  (ada pengaruh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y1) dan pengembangan karir karyawan (Y2).

Kriteria hipotesis:

1. Tolak  $H_0$  jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  taraf signifikan sebesar 0,05.
2. Terima  $H_0$  jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  taraf signifikan sebesar 0,05.

**Tabel IV.22 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.936	2	26.468	5.750	.005 <sup>b</sup>
	Residual	382.052	83	4.603		
	Total	434.988	85			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi  
Sumber: Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Berdasarkan data tabel uji F dengan kriteria diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5.750, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  3,107 (data  $F_{tabel}$  terlampir) atau dengan nilai signifikan  $F_{hitung}$   $0,000^a < 0,05$  sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan kriteria pengujian uji F diatas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 5,750, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,107 (data  $F_{tabel}$  terlampir) dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian uji F diatas dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y1) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

**Tabel IV.23 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.120	2	26.560	3.359	.040 <sup>b</sup>
	Residual	656.380	83	7.908		
	Total	709.500	85			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

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

Sumber: Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Berdasarkan data tabel uji F dengan kriteria diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3,359, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  3,107 (data  $F_{tabel}$  terlampir) atau dengan nilai signifikan  $F_{hitung}$   $0,000^a < 0,05$  sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan kriteria pengujian uji F diatas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 3,359, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,107 (data  $F_{tabel}$  terlampir) dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian uji F diatas dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap pengembangan karir (Y2) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coefficient* yang menunjukkan besarnya nilai varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan oleh nilai  $R_{\text{square}}$  sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.24 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.349 <sup>a</sup>	.122	.101	2.145

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model *Summary* pada tabel 4.24 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R_{\text{square}}$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,122 yang berarti bahwa sebesar 12,20% variabel prestasi kerja karyawan data dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan selebihnya 87,80% dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

**Tabel IV.25 Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 <sup>a</sup>	.075	.053	2.812

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

b. Dependent Variabel: Pengembangan Karir

Sumber: Hasil Penelitian Diolah (SPSS 23)

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model *Summary* pada tabel 4.25 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R_{\text{square}}$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,075 yang berarti bahwa sebesar 07,50% variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan selebihnya 92,50% dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## B. PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya untuk lebih jelasnya pembahasan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y1)

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan, dan kemajuan yang tinggi untuk melaksanakan aktifitas kerja.

Berdasarkan tanggapan dari responden yaitu karyawan menjawab pertanyaan yang diberikan oleh penulis melalui penyebaran angket, mayoritas menjawab setuju dengan jumlah sebesar 60%, dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara variabel motivasi (X1) terhadap prestasi kerja

karyawan (Y1) diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,989 dan perolehan nilai  $t_{\text{hitung}}$  3,306 dengan artian bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel Prestasi kerja karyawan (Y1) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Pendapat diatas atau hasil penelitian ini selaras/berhubungan dengan hasil penelitian Kurnia, Sunuharyo, dan Utami, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa adanya pemenuhan kebutuhan, pemenuhan berhubungan, dan pemenuhan pertumbuhan yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga dapat tercapainya prestasi kerja karyawan pada PT. ASKES (Persero) cabang boyolali. menurut penelitian yang dilakukan oleh Hasrudy Tanjung (2015) juga menyatakan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja signifikan atau positif dan dijelaskan, bahwa semakin tinggi/baik variabel motivasi kerja, semakin tinggi/baik pula prestasi kerja karyawan pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan, adapun menurut hasil penelitian Eka Suryaningsi (2009) menyimpulkan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan dari variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja ternyata mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan atau dapat disebut dengan adanya hubungan yang positif di PT. Pembangkitan Jawa Bali Pembangkitan Muara Tawar. adapun pendapat yang terakhir menurut Nurfiti Dewi (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, maksud dari motivasi bersignifikan terhadap prestasi kerja yaitu Hal ini dapat dirangkum bahwa gaji yang diberikan telah memenuhi kebutuhan



pokok bagi setiap karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Setiap karyawan selalu bersedia memberikan petunjuk-petunjuk kepada sesama karyawan lainnya sesuai dengan standart kerja, pengarahan yang diberikan atasan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi mengenai kondisi kerja di dalam kantor membuat karyawan terasa nyaman, aman dan tenang, membuat karyawan betah untuk bekerja dan selalu berusaha untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Dengan kata lain, suatu sistem motivasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi, sehingga memungkinkan untuk memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang produktif bagi kepentingan organisasi.

Berdasarkan kajian atau pendapat yang telah dijelaskan oleh penelitian terdahulu sebelum ini, maka terlihat bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, serta dikaitkan dengan jawaban responden yang disimpulkan oleh penulis, responden menjawab setuju dengan jumlah total 60%, bahwasanya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y1)**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, atau bias juga disebut secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Berdasarkan tanggapan dari responden yaitu karyawan menjawab pertanyaan yang diberikan oleh penulis melalui penyebaran angket, mayoritas menjawab sangat setuju dengan jumlah sebesar 40%, dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y1) diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  0,648 dengan artian bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 > 0,05$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel Prestasi kerja karyawan (Y1) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Pendapat diatas atau hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian Nurhasanah (2010) yang menyatakan lingkungan kerja terbagi 2 menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, kedua variabel lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi dan bersignifikan dengan variabel prestasi kerja baik secara parsial maupun simultan, adapapun pendapat lain menurut Isnar (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Simpang Limun Medan, yang diartikan jika lingkungan selalu diberikan secara terbaik kepada karyawan maka prestasi kerja karyawan juga meningkat secara bersamaan. pendapat selanjutnya menurut Lana Fauziah (2018) yang mengutarakan bahwa tekanan lingkungan kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan prestasi kerja. Adanya penerapan lingkungan kerja membuat pegawai dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Lingkungan kerja yang tinggi menjadikan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi

sangat penting, karena berkaitan dengan prestasi kerja serta besaran bonus yang akan diterima pegawai.

Berdasarkan kajian atau pendapat yang telah dijelaskan oleh penelitian terdahulu sebelum ini, maka terlihat bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, melainkan pendapat yang cocok/selaras dan bersignifikan (tidak bersignifikan) dengan pendapat Fahmi dan Hariasih (2016), mereka berdua berpendapat bahwa variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja mempunyai pengaruh negative antara variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja tidak bersignifikan terhadap prestasi kerja pada Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. serta dikaitkan dengan jawaban responden, responden menjawab sangat setuju dengan jumlah total 40%, bahwasanya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

### **3. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Y2)**

Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal, dan juga sebuah tugas organisasi untuk membentuk hubungan dengan orang yang mengelola karirnya, karena karir tersusun dari pergantian antara individu dan organisasi.

Berdasarkan tanggapan dari responden yaitu karyawan, menjawab pertanyaan yang diberikan oleh penulis melalui penyebaran angket, mayoritas menjawab setuju dengan jumlah sebesar 80%, melalui pertanyaan dalam membahas (Saya puas dengan system promosi yang ada diperusahaan) dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara variabel

motivasi (X1) terhadap pengembangan karir karyawan (Y2) diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  2,228 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel pengembangan karir karyawan (Y2) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Pendapat diatas atau hasil penelitian ini selaras dengan hasil peneliti Yikwa, J. Pio, dan M. Tumbel (2017) yang menyatakan bahwa hipotesis mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap pengembangan karir, hal ini berarti seorang pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimism yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi, menurut peneliti lain seperti Fitria (2015) mengungkapkan hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel pengembangan karir saling berhubungan erat, dimana dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memang memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. sehingga, motivasi kerja memiliki dan menjadi salah satu faktor berkembangnya karir karyawan, menurut hasil penelitian selanjutnya seperti Mudayen (2010) menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel pengembangan karir yang didasari dengan perhitungan koefisien regresi menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan kajian atau pendapat yang telah dijelaskan oleh penelitian terdahulu sebelum ini, maka terlihat bahwa motivasi berpengaruh terhadap pengembangan

karir karyawan dan tersignifikan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karir (Y2)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dan berdasarkan hasil dari tanggapan responden yaitu karyawan, pertanyaan yang diberikan oleh penulis melalui penyebaran angket, mayoritas menjawab sangat setuju dengan jumlah sebesar 73%, melalui pertanyaan dalam membahas (anda bersemangat untuk mengikuti pelatihan) dan tentang pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap pengembangan karir karyawan (Y2) diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  1,251 dengan artian bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 > 0,05$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel pengembangan karir karyawan (Y2) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Pendapat diatas atau hasil penelitian ini tidak selaras/berhubungan dengan hasil penelitian Citra, Bambang, dan Heru (2014) menyatakan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan, rasa nyaman dan senang juga akan mempengaruhi seseorang untuk lebih giat tekun, dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka akan mengakibatkan menurunkan prestasi kerja karyawan. dengan demikian pimpinan diharapkan selalu mengupayakan sarana dan prasarana pada sekolah agar ebih memadai sehingga karyawan akan

merasa nyaman untuk bekerja, menurut hasil penelitian selanjutnya seperti Reksohadiprodjo (2000) menjelaskan lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap karyawannya. kondisi lingkungan kerja karyawan sangat menentukan pengembangan karir karyawan dan kelancaran suatu pekerjaan pada dasarnya karyawan bukan mesin yang tanpa hati, dan semakin tinggi kualitas seseorang maka akan semakin tinggi harapannya tentang kondisi lingkungan kerja yang baik dan dialami karyawan, demikian Reksohadiprodjo menyimpulkan bahwasanya lingkungan kerja mempengaruhi atau berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Menurut pendapat lain juga oleh Mudayen (2010) mengutarakan pendapatnya bahwa variabel lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap variabel pengembangan karir dan berdasarkan hasil penelitian, hal ini terjadi karena lingkungan kerja dapat terjadi secara langsung mempengaruhi pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan kajian atau pendapat yang telah dijelaskan oleh penelitian terdahulu sebelum ini atau diatas, maka terlihat bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan dan tidak tersignifikan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, dan penelitian penulis tidak cocok dengan ungkapan atau kesimpulan yang dijelaskan oleh pendapat diatas.

## **5. Pengaruh Prestasi Kerja (Y2) Terhadap Pengembangan Karir (Y2)**

Prestasi kerja ialah merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja, prestasi kerja untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda-beda, perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu (seseorang).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dan berdasarkan hasil dari tanggapan responden yaitu karyawan, bahwa prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sudah cukup tinggi artinya, karyawan sudah memiliki kinerja yang baik, hal ini terlihat dari jawaban responden mayoritas menjawab sangat setuju dengan jumlah 70% dan tentang pengaruh antara variabel prestasi kerja (Y1) terhadap pengembangan karir karyawan (Y2) diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  4,402 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Prestasi kerja (Y1) terhadap variabel pengembangan karir karyawan (Y2) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Pendapat diatas atau hasil penelitian ini selaras dengan penelitian menurut Sumadewi dan Suwandana (2017) menyebutkan faktor prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, dimana pada akhir kesimpulannya menyebutkan bahwa dari hasil uji parsial mengatakan faktor prestasi kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap pengembangan karir, menurut pendapat lain oleh Ermiami dan Amanah (2018) menjelaskan hasil analisis yang diperoleh bahwa pengujian hipotesis prestasi kerja terhadap pengembangan karir berpengaruh dan bersignifikan pada PT. PDAM Provinsi Sumatera Utara sehingga hipotesis dapat diterima, dan menurut Winarto dan Irene (2018) berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa prestasi kerja berpengaruh dan bersignifikan terhadap pengembangan karir karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kontribusi variabel prestasi kerja mempengaruhi pengembangan karir karyawan sebesar 51,1%, da dari tanggapan responden mengenai pengembangan karir di PT.

PLN Wilayah Sumatera Utara diperoleh bahwa karyawan memberikan tanggapan positif, dikarenakan organisasi dalam memproses pengembangan karir memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan, dan keahlian karyawan, sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan memiliki hasil kinerja optimal. selain Winarto dan Irene, ada juga pendapat menurut Abdul Djali dan Joni Pabelum (2015) menyatakan Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Dengan nilai standar koefisien 0,707 atau 70,7%, dan t hitung 7,072 serta nilai probabilitas/p sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel 2,007 dan nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai diterima.

Berdasarkan kajian atau pendapat yang telah dijelaskan oleh penelitian terdahulu sebelum ini atau diatas, maka terlihat bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan dan bersignifikan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, dan penelitian penulis cocok dengan ungkapan atau kesimpulan yang dijelaskan oleh pendapat diatas.



## **BAB V**

### **KESIMPLAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang dampak motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi telah berdampak/berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Lingkungan kerja tidak berdampak/berhubungan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Motivasi berdampak/berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Lingkungan kerja tidak berdampak/berhubungan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
5. Prestasi kerja karyawan berdampak/berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, artinya motivasi yang baik akan dapat mendorong prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan menjadi positif dan optimal. maka, dari itu perusahaan harus dapat memperhatikan motivasi kerja pada karyawan yang ada diperusahaan guna mencapai tujuan perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan perusahaan lainnya.

2. Dapat dilihat dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan, artinya pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Medan tidak harus memiliki kekhawatiran terhadap ruang kerja yang digunakan oleh karyawannya, dan sikap karyawan kepada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, melainkan pihak perusahaan dapat memberikan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif dan nyaman bagi karyawannya serta dapat merangsang karyawan untuk lebih mengoptimalkan lingkungan kerja positif atau menciptakan suasana kerja yang baik untuk kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Bagi penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variabel yang mempengaruhi prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan serta menambah periode waktu penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang baik atau maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, D., & Joni, P. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 65–76.
- Amirul, F., & Misti, H. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(2), 81–90.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67–77.
- Arianto, D. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 192–200.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Awang, K., Bambang, S., & Hamidah, U. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 1(1), 1–7.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Darmadi. (2018). *Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dwiyanti, R. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Human Relation Terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan Terhadap Produktifitas Kerja. *Journal Of Management*, 1(1), 1–13.
- Eka, W. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembakitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. *Manajemen*, 1(1), 1–11.
- Ermianti, C., & Amanah, D. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Manajemen Bisnis Ilmu Akuntansi*, 17(3), 17–24.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Pemukiman Kota Medan. *Jurnal*

*Ilmiah Maksitek, 1(1), 147–154.*

- Fitria. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya. *Dokument PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Palangka Raya, 1(1), 52–79.*
- Harudi, N., Gunawan, & Hasmin. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Managemant, 1(1), 1–28.*
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, S., & Sari, R. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru DI SMA Negeri 08 Kota Lubuk Linggau. *Jurnal Media Ekonomi, 22(2), 334–340.*
- Irawan, B., Djumadi, & Handayani, E. S. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administratve Reform, 2(3), 359–370.*
- Irene, M., & Winarto. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah Methonomi, 4(1), 79–86.*
- Isnar. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Terhadap Prestas Kerja Di PT. Pegadaian Cabang Simpang Limun Medan. *Repositori UMSU, 1(1), 1–78.*
- Istiqomah, N. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Grub Jeep Merapi Lan Cruiser Comunity Di Umbul Harjo, Cangkringan, Sleman, Yogyakarta. *Nurul Istiqomah, 1(1), 1–16.*
- Jufrizen, J. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. 15(1), 37–47.*
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSUpress.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

- Kurnia, A. M., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2009). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Askes Cabang Boyolali). *Jurnal Administrasi Negara*, 1(1), 1–7.
- Lana, P. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan. *Repository UMSU*, 1(1), 1–57.
- Lubis, N. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre I Sumut Medan. *Repository UMSU*, 1(1), 1–97.
- Mardiah, A. (2010). Teori Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Perempuan Agama Dan Iman*, 9(2), 1–18.
- Mashar, W. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Universitas Pasir Pengaraian*, 1(1), 1–13.
- Mudayen. (2010). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Dan Pengalaman Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Penelitian*, 13(2), 169–198.
- Muhlis, M., Soepeno, & Rinda, T. K. (2018). Pelatihan Dan Pemasalahan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 44–56.
- Nurfita, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Kimia Farma (Persero) Tbk Cabang Palang Merah Medan. *Repository UMSU*, 1(1), 1–73.
- Nurhasanah, A. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1349–1356.
- Rahayu, V. T., Ariyani, V., & Kurniawan, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–93.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV Sah Media.
- Rambe, M. F., & Handoko, D. S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.

- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1–21.
- Rokhmawati, P. (2013). Prestasi Kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(1), 11–15.
- Sari, W. P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. *Jurnal Manajemen UDINUS*, 1(1), 1–12.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44–53.
- Sugiyono. (2013). *Metologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2017). *Metologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sumadewi, N. A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. *E-Jurnal Mnajemen Unud*, 6(8), 4070–4098.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Timotius, P. D. (2017). *Pengantar Metologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Wahyudi, A., & Suryono, J. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–14.
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh Kompetensi, Keahlian, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembakitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. *Manajemen*, 1(1), 1–11.
- Yikwa, L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT. Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara). *Sarjana Manajemen*, 1(1), 1–6.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Zuana, C. I., Swasto, B., & Susilo, H. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 1–9.