

# PENGARUH KARAKTERISITIK INDIVIDU, MOTIVASI BERPRESTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN REGIONAL II PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Jihan Maysarah<sup>1\*</sup>, Julianto Hutasuhut<sup>2</sup>, Anggia Sari Lubis<sup>3</sup>, Adrial Falahi<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Jalan Garu II A No. 93, Kode Pos 20147, medan, Indonesia

Email korespondensi: [jihanmaysarah@umnaw.ac.id](mailto:jihanmaysarah@umnaw.ac.id)<sup>1</sup>, [julianto@umnaw.ac.id](mailto:julianto@umnaw.ac.id)<sup>2</sup>, [anggiasarilubis@umnaw.ac.id](mailto:anggiasarilubis@umnaw.ac.id)<sup>3</sup>, [adrialfalahi@umnaw.ac.id](mailto:adrialfalahi@umnaw.ac.id)<sup>4</sup>

## ABSTRACT

*This study's goal was to ascertain and analyze the Effect of Individual Characteristics, Achievement Motivation And Work Environment on Employee Performance Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. This kind of study is quantitative. Population in this study are all employees in Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. The study's sample size consisted of 115 with data collection technique random sampling of Regional II employees of PT. Perkebunan Nusantara IV. Methods for gathering data for this study included observation, documentation and questionnaires with a data measurement scale. questionnaire with data Likert scale. Approaches for analyzing data that make use of validity, reliability, and traditional assumption tests. traditional presumptions. The data analysis process makes use of multiple linear regression with the aid of the SPSS software. The results prove that individual characteristics partially have a significant and positive result on performance, significant and positive result on employee performance. employees. Achievement motivation partially has a significant and positive result on employee performance. Work Environment partially has a significant and positive result on employee performance. Individual characteristics, achievement motivation and work environment simultaneously affect the performance of Regional II employees of PT Perkebunan Nusantara IV.*

**Keywords:** *Individual Characteristics, Achievement Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

## ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan dalam mengetahui dan menganalisa Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Total sampel pada penelitian ini yaitu 115 dengan teknik random sampling untuk mengumpulkan data karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Teknik mengumpulkan data pada penelitian ini yaitu observasi, dokumentasi serta kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menerapkan pengujian validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisa data menerapkan regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian didapatkan karakteristik individu dengan parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi berprestasi dengan parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Lingkungan Kerja dengan parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Karakteristik individu, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja dengan simultan memberi pengaruh pada kinerja karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.

**Kata kunci:** Karakteristik Individu, Motivasi Berprestasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang umum disingkat (SDM) adalah perencana dan pelaksana dari setiap proses pekerjaan sebagai bentuk memperoleh setiap organisasi (perusahaan) yang telah ditentukan. Dan betapapun canggihnya alat dan teknologi yang dimiliki perusahaan, dengan tidak

adanya SDM yang baik perusahaan dapat mengalami kegagalan untuk mewujudkan tujuan, misi dan visinya. Dapat dikatakan bahwa saat ini, perhatian pada pengelolaan SDM yang baik sudah adalah suatu kewajiban untuk sebuah perusahaan supaya dapat menyikapi dan memenangkan persaingan bisnis yang dihadapinya.

Menurut (Laoh, et al., 2019), unsur yang sangat menjadi penentu kesuksesan tercapainya sasaran yaitu dari faktor manusia sebagai sumber daya yang meningkatkan kemampuan terus-menerus hingga mampu mendorong dan menjalankan tugas dengan maksimal bagi kesuksesan sasaran organisasi dapat tercapai. Pernyataan lain disampaikan oleh (Wijaya et al., 2018) pengelolaan sumber daya manusia yang tepat bisa ditinjau berdasarkan keadaan sumber daya manusia berupa tingkatan hasil kerja pegawai. Maka dari penjelasan ini dapat diketahui bahwa setiap organisasi manapun pasti akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja setiap karyawannya dengan harapan supaya program kerja dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara baik dan optimal.

Pembentukan PalmCo dan SupportingCo adalah penerapan Program Strategis Nasional dengan tujuan menciptakan kedaulatan terkhusus pada sektor energy dan ketahanan pangan. PTPN Group berintegrasi dengan bentuk dorongan institusi untuk menambah kekuatan ketahanan perekonomian bagi lajut perkembangan yang bermutu dana adil dari hilirisasi bidang pangan. Pengembangan wilayah dalam meminimalkan ketimpangan dan memberikan jaminan pemerataan dari Peremajaan Sawit Rakyat. Sementara SupportingCo dapat sebagai perusahaan tata kelola asset kebun yang unggul meliputi aktivitas penggunaan asset kebun dari memaksimalkan dan divestasi asset, tata kelola tumbuhan, diversifikasi bisnis lain dan green business yang dapat menghasilkan nilai tambahan untuk perusahaan. Dari arahan yang diberikan oleh Wakil Menteri BUMN, yaitu Kartika Wirjoatmodjo mengatakan merger perusahaan adalah satu dari berbagai skema yang dilakukan dari Kementerian BUMN.

Integrasi PTPN Group dari hasil membentuk PalmCo dan SupportingCo adalah bentuk besar langkah korporasi untuk berdaya saing secara menyeluruh yang terus meningkat. Integrasi tersebut menambah kekuatan keadaan perusahaan dikarenakan mempunyai kelebihan daya saing dan

perbandingan tertentu yang didorong dari penggunaan sumber daya manusia, teknologi, lahan, ide, dan digitalisasi yang baik dan tentunya focus bisnis yang semakin kuat. Sesuai dari laporan Sustainalytics, suatu agens rating ESG Internasional yang diterbitkan di awal Juli 2023, PTPN III mendapatkan ESG Risk Rating senilai 17.1, membuat posisi perusahaan di resiko rendah berhubungan pada finansial yang nyata melalui berbagai faktor ESG.

ESG (*Environmental, Social, and Governance*) adalah sejumlah faktor yang diterapkan dalam memberikan penilaian hasil kerja investasi dan juga perusahaan. Beberapa faktor tersebut adalah 1). Lingkungan (*Environmental*), membahas bisnis memengaruhi lingkungan sekitar. Ini termasuk mengevaluasi bagaimana bisnis mengelola sumber daya alamnya, usaha dalam meminimalkan emisi gas rumah kaca, pembuangan sampah, penggunaan sumber energi terbarukan, dan kebijakan lingkungan lainnya, 2). Sosial (*Social*), menggambarkan cara bisnis terlibat dengan para pemangku kepentingannya, termasuk masyarakat, staf, klien, dan pihak-pihak lain. Masalah sosial meliputi hubungan ketenagakerjaan, keberagaman, hak asasi manusia, keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, dan keterlibatan perusahaan dalam masyarakat, 3). Tata Kelola (*Governance*), berhubungan pada struktur organisasi bisnis, proses pengambilan keputusan, dan cara yang transparan, bertanggung jawab, dan akuntabel dalam menjalankan aktivitas bisnis. Aspek tata kelola mencakup independensi dewan direksi, keberadaan prosedur audit dan pengawasan yang kuat, pedoman antikorupsi, dan pembelaan hak-hak pemegang saham.

Kinerja Perusahaan menampilkan peningkatan hasil dari pada tahun sebelumnya yang berpengaruh terhadap laba perusahaan yang meningkat. Di tahun 2022, pertumbuhan pendapatan usaha senilai 12,32% dan dapat memperoleh untung bersih yaitu Rp. 2,17 triliun daripada tahun 2021 yang sebesar Rp. 2,12 triliun. Meskipun dengan menyeluruh hasil kerja perusahaan tidak memperoleh anggaran yang disetujui pada Buku RKAP

2022, tetapi pencapaian harus terus diberi pada semua Divisi perusahaan yang sudah bekerja sama mengupayakan agar sasaran yang sudah ditentukan dapat dicapai, (Annual Report Regional II PTPN IV, 2022).

Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) merupakan salah satu wilayah operasional penting dalam struktur perusahaan, yang berfokus pada pengelolaan perkebunan kelapa sawit di Sumatera Utara. Sebagai bagian dari PTPN IV, Regional II berperan strategis dalam mendukung visi dan misi perusahaan untuk menjadi perusahaan agribisnis terkemuka yang berkelanjutan dan memberikan kontribusi signifikan terhadap ketahanan pangan dan energi nasional, (Regional II PTPN IV, 2024).

Karakteristik individu merupakan individu yang utuh (*the entire individual*) mempunyai keperluan fisiologis serupa, namun karena latar belakang yang berbeda-beda, mereka tidak akan sama dalam memenuhi persyaratan psikologis (kognitif, afektif, serta psikomotorik). Karakteristik individu yang berbeda bagi tiap orang menghasilkan berbagai bantuan hasil kerja terhadap bisnis. Karyawan yang baik akan memfasilitasi pekerjaan karyawan lain, sehingga menghasilkan kinerja optimal yang sangat menguntungkan organisasi. Karyawan dengan sifat negatif, di sisi lain, akan menghambat pertumbuhan dan operasi bisnis. Umur, jenis kelamin, tingkatan pendidikan, status pernikahan, lamanya waktu kerja, dan keterampilan organisasi adalah contoh karakteristik individu (Robbins, 2015).

Hasil pra-survey yang dilaksanakan pada 30 karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV dapat diketahui bahwa karakteristik individu karyawan dinilai masih kurang berpengalaman dalam melakukan pekerjaan. Dimana hasil kuesioner pra-survey pada indikator dari variabel karakteristik individu masih terdapat responden yang memberikan jawaban "Sebagai karyawan, Saya mempunyai kemampuan kerja yang baik" sebanyak 33%. Hasil tersebut terjadi dikarenakan beberapa karyawan masih belum memiliki kemampuan kerja yang baik dalam memulai karir pada

Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Oleh karena itu saat ini beberapa karyawan pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV masih terkendala karakteristik individu dalam bekerja seperti kurang percaya diri, kurang berinovasi dan kreatif menjalankan pekerjaannya, sehingga dikarenakan sejumlah pegawai yang kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaan berdampak terhadap hasil kerja yang dilakukan karyawan tersebut, seperti kurang maksimal dalam hal menyelesaikan pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti motivasi berprestasi. Sejumlah faktor harus diperhatikan oleh pimpinan agar kinerja staf dapat maksimal. Seseorang yang termotivasi untuk mencapai sesuatu dikatakan memiliki motivasi berprestasi apabila ia terinspirasi, terdorong, dan terdorong untuk melaksanakan tindakannya dengan sukacita dan kesungguhan yang tulus agar menghasilkan hasil yang bermutu tinggi dan luar biasa., (Sutrisno & Ernanda, 2024).

Hasil pra-survey yang dilaksanakan pada 30 karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV dapat diketahui bahwa motivasi berprestasi karyawan masih belum tinggi terhadap Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Dimana hasil kuesioner pra-survey pada indikator melalui variabel motivasi berprestasi masih terdapat responden yang memberikan jawaban "Saya memiliki kapasitas untuk dapat menuntaskan tugas dan tanggung jawab kerja berdasarkan pada yang distandarkan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV" sebanyak 40%. Berdasarkan hasil tersebut dijelaskan sebagian besar karyawan Regional II pada PT. Perkebunan Nusantara IV masih mempunyai motivasi berprestasi yang dinilai belum tinggi. Hal tersebut bisa ditinjau dari pegawai yang masih kurang memiliki ketekunan serta keuletan dalam bekerja, kurang kreatif dalam melaksanakan pekerjaan seperti pekerja hanya mengerjakan tugas yang diberikan manajemen kepada mereka; saat ini mereka tidak dapat mengembangkan pribadi mereka lebih jauh dengan mengerjakan proyek di luar

lingkup pekerjaan karyawan, yang akan memungkinkan untuk belajar lebih banyak dan meningkatkan kemampuannya. Maka dari itu sebagian besar karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV masih memiliki motivasi berprestasi yang kurang tinggi.

Lingkungan kerja merupakan seluruh suatu hal di lingkungan kerja langsung pekerja yang berpotensi memengaruhi seberapa baik ia menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan penyelesaian tugas sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Warongan et al., 2022). Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai peralatan dan perlengkapan yang berkaitan erat dengan kondisi kerja, metode operasi, dan pengelolaan kinerja karyawan baik dengan perorangan dan kolektif (Cahya et al., 2021). Lingkungan kerja yang normal dan nyaman adalah keinginan para pekerja karena akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan maksimal, kondusif dan nyaman (Widhiastana et al., 2017). Lingkungan kerja meliputi fisik dan virtual. Aspek fisik lingkungan kerja meliputi: temperature udara, daya lembab, sirkulasi udara, tingkatan keributan, sanitasi, getaran mekanis, skema warna, pencahayaan, keamanan, dan kebisingan. Hubungan kerja antara manajer dan bawahan serta hubungan antar karyawan dengan satu sama lain meliputi lingkungan kerja nonfisik. (Hendry, 2017).

Dari hasil pra-survey yang dilaksanakan 30 karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV dapat diketahui bahwa lingkungan kerja pada perusahaan masih tidak sesuai untuk karyawan melaksanakan pekerjaan dengan nyaman. Dimana hasil kuesioner prasurvey pada indikator melalui variabel lingkungan kerja masih terdapat responden yang memberikan jawaban "Saya sebagai karyawan memiliki hubungan yang baik kepada pimpinan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV" sebanyak 37%. Hasil prasurvey tersebut tentu menyatakan bahwa lingkungan kerja pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV masih dinilai kurang mendukung untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal

tersebut ditinjau dari hubungan karyawan dengan pimpinan yang masih belum tercipta dengan baik, seperti halnya karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV masih belum kompak antara satu sama yang lain sehingga masih terdapat beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan. Tentu suasana lingkungan kerja seperti ini mempengaruhi kinerja karyawan karena manusia merupakan makhluk sosial yang terus memerlukan tenaga ataupun bantuan orang lain. Dan juga bagi karyawan pasti bakal membutuhkan tenaga atau bantuan oleh karyawan lainnya.

Selain itu terdapat ruangan kerja pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV yang memiliki ventilasi udara yang kurang nyaman serta tidak sesuai dengan kapasitas ataupun banyaknya karyawan didalam ruangan tersebut. Lingkungan kerja tepatnya suatu ruang kerja dengan beberapa keadaan kesehatan sehingga lebih besar memungkinkan dalam berisiko menjadikan suatu lingkungan kerja yang kurang sehat. Seperti risiko masalah kesehatan mungkin meningkat akibat area kerja yang padat, unit AC yang tidak terawat, ventilasi, dan sistem sirkulasi udara yang tidak memadai pada karyawan yang bertugas terhadap perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja yang mampu tercapai dari individu dan juga berkelompok pada suatu organisasi berdasarkan pada hak dan tugas yang dibebankan guna memperoleh tujuan dengan kompetensi menuntaskan permasalahan berdasarkan waktu yang ditetapkan dan tidak berlawanan terhadap hukum yang ada, (Dewi et al., 2023). Karyawan yang berkinerja baik lebih mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Salah satu elemen kunci dalam mengevaluasi apakah suatu bisnis atau organisasi berhasil mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan. Akibatnya, para eksekutif perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan karena penurunan di satu area dapat berdampak pada kinerja seluruh organisasi. Sejumlah faktor, termasuk pengetahuan, keterampilan, perilaku, gaya bekerja, karakter, ketertarikan dan hobi, berbagai dasar, nilai, keyakinan, dan gaya

kepemimpinan, memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. (Wibowo, 2017). Artinya seorang karyawan yang unggul adalah pekerja yang dibandingkan dengan pekerja biasa menampilkan kemampuan pada skala tingkat yang lebih tinggi dan dengan hasil yang lebih baik..

Hasil pra-survey yang dilaksanakan pada 30 karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV masih kurang cekatan dan tidak gesit dalam melakukan pekerjaan hingga selesai. Dimana hasil kuesioner prasurvey pada indikator melalui variabel kinerja karyawan masih terdapat responden yang memberikan jawaban “Saya dapat menuntaskan tugas kerja dengan waktu yang telah ditentukan” sebanyak 30%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa beberapa karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV masih tidak tepat waktu dalam menuntaskan tugas kerja dengan waktu yang sudah ditetapkan. Hal tersebut mampu dilihat karyawan yang masih terlihat duduk santai ketika pada saat jam bekerja, tidak sigap dan kurang cekatan dalam melakukan pekerjaan serta tidak cepat tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, perlu adanya karakteristik individu yang baik dari tiap karyawan, kemudian tingginya motivasi bekerja dan baiknya lingkungan pekerjaan untuk karyawan akan dapat menjalankan tugas kerja dengan semangat dan juga dengan hasil yang optimal.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif.

populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan pada Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 115 dengan teknik random sampling untuk mengumpulkan data karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Teknik mengumpulkan data pada penelitian ini menerapkan observasi, dokumentasi serta kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisa data menerapkan pengujian validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisa data menerapkan regresi linear berganda dengan program *SPSS*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016) validitas digunakan menilai apakah item-item dalam kuesioner yang telah kita kembangkan mampu mengukur hal-hal yang ingin kita uji. Suatu kuesioner dinilai reliabel bila respons responden pada pernyataan tetap konstan ataupun tetap setiap waktu. Nilai  $r$  tabel pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $df = n-3 = 27$  terhadap pengujian dua arah yaitu 0,3673. Secara lebih jelas, hasil pegujian bisa ditinjau dalam tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R hitung	R Tabel	Status
Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> )	Sikap	0,741	0,3673	Valid
	Minat	0,718	0,3673	Valid
	Nilai	0,694	0,3673	Valid
	Kemampuan	0,554	0,3673	Valid
	Kepercayaan	0,672	0,3673	Valid
	Pengalaman	0,675	0,3673	Valid
Motivasi Berprestasi (X <sub>2</sub> )	Tanggung Jawab yang	0,645	0,3673	Valid

	Tinggi.			
	Mengelola Resiko.	0,521	0,3673	Valid
	Tujuan yang Realistik.	0,633	0,3673	Valid
	Umpan Balik yang Konkret.	0,645	0,3673	Valid
	Menyukai Persaingan.	0,654	0,3673	Valid
	Menyukai Evaluasi Kinerja.	0,702	0,3673	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Bangunan Tempat Kerja.	0,583	0,3673	Valid
	Peralatan Kerja yang Memadai.	0,655	0,3673	Valid
	Fasilitas.	0,803	0,3673	Valid
	Hubungan Rekan Kerja Setingkat	0,627	0,3673	Valid
	Hubungan Atasan Dengan Karyawan	0,697	0,3673	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	0,637	0,3673	Valid
	Kuantitas	0,672	0,3673	Valid
	Tanggung Jawab	0,536	0,3673	Valid
	Kerjasama	0,582	0,3673	Valid
	Inisiatif	0,697	0,3673	Valid
	Komunikasi	0,704	0,3673	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Didapatkan hasil uji dari semua pernyataan mempunyai nilai di atas 0,3673. Artinya semua pertanyaan berdasarkan karakter individu, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja serta kinerja yang dimanfaatkan yaitu valid dan mampu diterapkan untuk instrument pada penelitian.

### Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016), menjelaskan uji reliabilitas adalah tingkat di mana data yang didapat melalui pengukuran yang dilakukan dengan objek yang sama akan

sama. Formula yang diterapkan dalam melakukan uji reliabilitas yaitu *Alpha Cronbach*.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> )	0,756	0,6	Reliabel

Motivasi Berprestasi (X <sub>2</sub> )	0,667	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,694	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,690	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Didapatkan hasil perhitungan pengujian reliabilitas memperlihatkan *cronbach's alpha* terhadap ke empat variabel dalam tabel di atas yaitu 0,942, 0,711, 0,908 dan 0,824 di atas dari 0,70 maka kesimpulannya, instrumen

penelitian variabel tersebut mampu dikatakan reliabel dan layak sebagai variabel pada pengukuran penelitian ini dikarenakan koefisien di atas dari 0,70.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Uji Normalitas membantu dalam menetapkan apakah populasi normal dan data yang sudah dikumpul tersebar ataupun diambil secara teratur. Pendekatan tradisional untuk menentukan apakah data normal tidaklah terlalu sulit. Dalam mengetahui

apakah data berdistribusi normal ataupun tidak, penulis menerapkan pengujian analisa *Kolmogorov-Smirnov* dengan standar nilai yang signifikan harus di atas 0.05 guna mampu dinyatakan data berdistribusi normal dengan hasil pengujian berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31166967
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.046
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

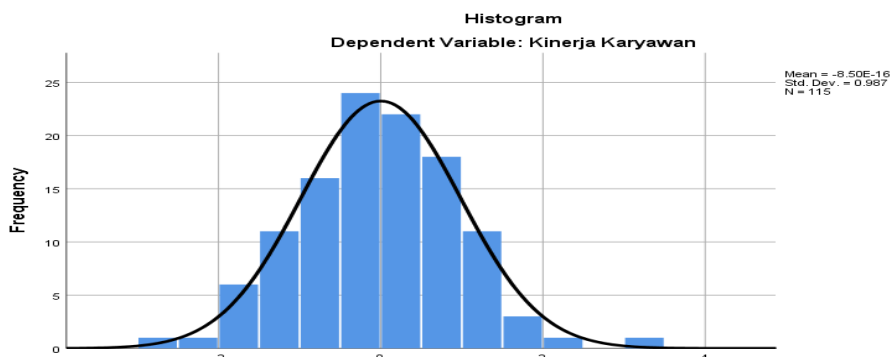
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Uji normalitas data didapatkan nilai probabilitas menurut nilai *standardized* 0,05 dengan hasil pengujian seluruh variabel yakni senilai 0,200 dengan hasil tersebut dari nilai

sign. 0,05. Maka kesimpulannya pengujian normalitas dalam penelitian yaitu berdistribusi normal

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas Histogram**

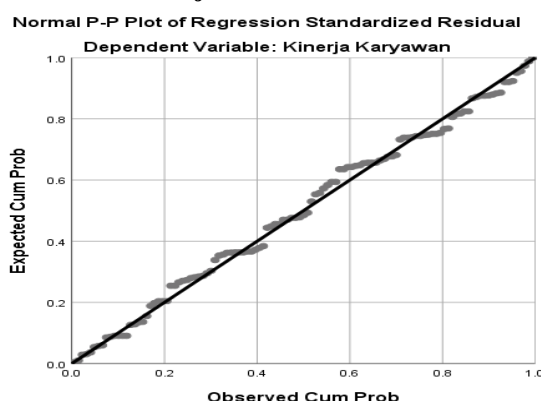


Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari histogram di atas menampilkan kurva dependen *Regression Standardized Residual* menghasilkan bentuk seperti lonceng. Maka dari itu menurut pengujian normalitas, analisa regresi layak diterapkan

meski sedikit memiliki miring. Hal tersebut diperkuat juga dari pengujian normalitas dengan memanfaatkan grafik plot yang ditunjukkan dalam gambar berikut:

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas P-P Plot**



Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari hasil di atas menampilkan beberapa titik tersebar di sekitaran garis diagonalnya. Maka dari itu menurut

pengujian normalitas, analisa regresi layak diterapkan meski adanya sejumlah plot yang menjauh dari garis diagonalnya.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mempunyai tujuan dalam melakukan uji pada teknik regresi yang dibentuk terdapat hubungan yang tinggi ataupun terbaik dari variabel bebas ataupun tidak. Satu dari berbagai langkah mengetahui terdapat ataupun tidak indikasi

multikolinieritas yaitu dengan mengetahui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Bila *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 bisa dikatakan tidak adanya indikasi multikolinieritas. Berikut hasil uji ini menerapkan *SPSS versi 25.00 for windows*.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.379	1.578		.874	.384		



Karakteristik Individu	.364	.094	.335	3.881	.000	.405	2.472
Motivasi Berprestasi	.339	.065	.354	5.194	.000	.649	1.542
Lingkungan Kerja	.293	.098	.257	2.996	.003	.409	2.446

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

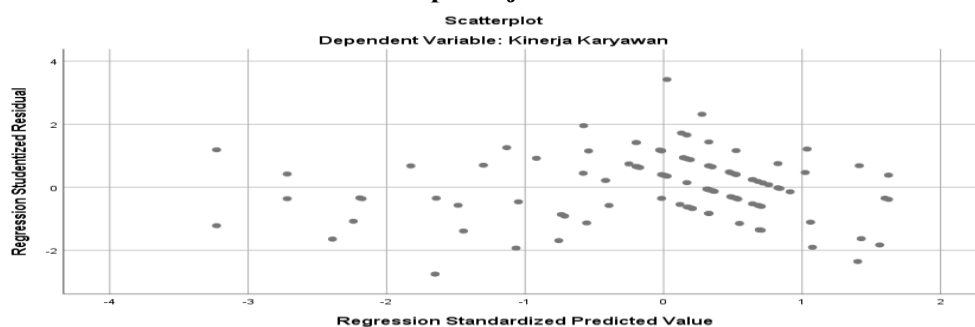
Nilai *Tolerance* dan *VIF* dari variabel karakteristik individu ( $0,405 > 0,10$ ), ( $2,472 < 10$ ), nilai *Tolerance* dan *VIF* dari variabel motivasi berprestasi ( $0,649 > 0,10$ ), ( $1,542 <$

$10$ ), nilai *Tolerance* dan *VIF* dari variabel lingkungan kerja ( $0,409 > 0,10$ ), ( $2,446 < 10$ ) jadi tidak ada tanda multikolinearitas melalui variabel bebas terhadap model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Model yang baik yaitu tidak terdapatnya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas data ditampilkan pada gambar berikut:

**Gambar 3**  
**Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Dari gambar 3, menampilkan data tersebar dengan acak di sekitar sumbu Y dan tidak memperoleh bentuk sejumlah pola, jadi

model regresi tersebut bebas dari adanya indikasi heteroskedastisitas.

### Regresi linear berganda

Dalam mempererat hipotesis, peneliti menerapkan analisa regresi linier berganda guna menemukan korelasi antara variabel bebas dan juga terikat dari pengaruh karakteristik individu, motivasi berprestasi

dan lingkungan kerja pada hasil kerja karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS didapatkan hasil dengan berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.379	1.578		.874	.384		

Karakteristik Individu	.364	.094	.335	3.881	.000	.405	2.472
Motivasi Berprestasi	.339	.065	.354	5.194	.000	.649	1.542
Lingkungan Kerja	.293	.098	.257	2.996	.003	.409	2.446

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

P

ada tabel 5 menampilkan perhitungan didapatkan nilai konstanta (a) 1,379, b1 senilai 0,364, b2 senilai 0,339 dan b3 senilai 0,293, sehingga didapatkan persamaan regresi linier berganda  $Y = 1,379 + 0,364 X_1 + 0,339 X_2 + 0,293 X_3 + e$ . Dari persamaan regresi tersebut ditarik kesimpulan yaitu:

1. Konstanta (a) = 1,379 berarti bila variabel karakteristik individu, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan yaitu senilai 1,379.
2. Koefisien regresi variabel karakteristik individu = 0,364 berarti bila variabel

#### Uji parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) mempunyai tujuan guna mendapatkan dampak beberapa variabel independen dengan parsial pada dependen.

karakteristik individu naik sebanyak 1 satuan jadi variabel kinerja dapat naik 0,364.

3. Koefisien regresi motivasi berprestasi = 0,339 berarti bila variabel motivasi berprestasi naik sebanyak 1 satuan jadi variabel kinerja dapat naik 0,339.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja = 0,293 berarti bila variabel lingkungan kerja naik sebanyak 1 satuan jadi variabel kinerja dapat naik ngkat 0,293.

Dari hasil uji SPSS Versi 25.00 maka nilai uji t yaitu dengan berikut:

**Tabel 6**  
**Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	1.379	1.578		.874	.384		
Karakteristik Individu	.364	.094	.335	3.881	.000	.405	2.472
Motivasi Berprestasi	.339	.065	.354	5.194	.000	.649	1.542
Lingkungan Kerja	.293	.098	.257	2.996	.003	.409	2.446

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

1. Nilai yang didapatkan dalam tabel di atas yakni angka t-hitung > t-tabel (3,881 > 1,9815) dan sign. yakni 0,000 di bawah

dari 0,05 jadi karakteristik individu memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja.

2. Nilai yang didapatkan dalam tabel di atas yakni angka  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $5,194 > 1,9815$ ) dan  $\text{sign.}$  yakni  $0,000$  di bawah dari  $0,05$  jadi motivasi berprestasi memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja.

3. Nilai yang didapatkan dalam tabel di atas yakni angka  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,996 > 1,9815$ ) dan  $\text{sign.}$  yakni  $0,003$  di bawah dari  $0,05$  jadi lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) diterapkan dalam melihat apakah variabel independen dengan bersamaan memberikan pengaruh pada

variabel *dependen*. Menurut hasil uji SPSS Versi 25.00 maka nilai Anova dalam uji F yaitu dengan berikut:

**Tabel 7**  
**Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.613	3	130.204	73.688	.000 <sup>b</sup>
	Residual	196.134	111	1.767		
	Total	586.748	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi, Karakteristik Individu

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar  $73,688$ . Dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang :  $3$ , dk penyebut :  $115-3$  ( $5\%$ ;  $3$ ;  $112$ ;  $F_{\text{tabel}}$   $2,69$ ) didapatkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  senilai  $2,69$ . Berdasarkan hasil tersebut didapatkan  $F_{\text{hitung}}$  ( $73,688$ )  $> F_{\text{tabel}}$  ( $2,69$ ), dan

nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka kesimpulannya karakteristik individu, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja memberi pengaruh dengan simultan pada variabel kinerja karyawan.

### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berada dalam tabel Model Summary dan dituliskan  $R$  Square. Untuk regresi linier berganda seharusnya menerapkan  $R$  Square yang telah sesuai ataupun ditulis *Adjusted R Square*

dikarenakan dengan total variabel yang bila lebih dari  $0,5$  dikarenakan nilai  $R$  Square sekitar  $0 - 1$ . Hasil yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji R Square**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>a</sup>	.666	.657	1.329

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan ( $R$  Square) senilai  $0,666$  berarti  $66,6\%$  variabel *dependen* diuraikan dari variabel *independen* sementara itu sisa hasil diuraikan dari variabel lain selain variabel yang dikaji.

### Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Karakteristik individu Terhadap

### **Kinerja Karyawan**

Karakteristik individu merupakan seseorang yang memiliki sudut pandang sasaran, keperluan, dan keterampilan yang beda-beda satu dengan yang lain. Berdasarkan (Robbins 2015), (Lubis & Munawaroh, 2020), (Imban et al., 2017) indikator karakteristik individu yaitu sikap, minat, nilai, kemampuan, kepercayaan dan pengalaman

Hasil penelitian ini dengan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $3,881 > 1,9815$ ) dan signifikan senilai  $0,000$  di bawah dari  $0,05$  maka karakteristik individu memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini sebelumnya telah dilaksanakan (Dessy et al., 2018), (Sofian, 2022), (Hasanah, 2018) dan (Dingel & Maffett, 2023) menjelaskan karakteristik individu memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Maka dari itu, nilai karakteristik individu yang dimiliki karyawan baik, sehingga akan meningkatkan efektivitas karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

### **Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi berprestasi adalah kecenderungan setiap orang dalam menetapkan tujuan, mengejar prestasi, dan menikmati usaha yang berhasil ataupun tidak. Menurut McClelland dalam (Listyanti & Dewi, 2019) dan (Herlina & Sutrisno, 2022) indikator motivasi berprestasi adalah tanggung jawab yang tinggi, mengelola resiko, tujuan yang realistis, umpan balik yang konkret, menyukai persaingan dan menyukai evaluasi kinerja

Hasil penelitian ini dengan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $5,194 > 1,9815$ ) dan signifikan senilai  $0,000$  di bawah dari  $0,05$  berarti motivasi berprestasi adalah kecenderungan seseorang untuk menetapkan tujuan, mengejar prestasi, dan menikmati usaha yang berhasil atau tidak.kinerja karyawan. Penelitian ini sebelumnya telah dilaksanakan (Mawardi, 2023) dan (Hidayat, 2020) menjelaskan motivasi berprestasi adalah kecenderungan seseorang untuk menetapkan tujuan, mengejar

prestasi, dan menikmati usaha yang berhasil atau tidak.kinerja karyawan. Dalam hal tersebut, jika karyawan memiliki keinginan yang tinggi serta dorongan yang kuat untuk mendapatkan prestasi dalam melakukan pekerjaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah semua infrastruktur dan fasilitas kerja di sekitar pekerja yang dapat berdampak pada cara mereka melakukan pekerjaan. Menurut pandangan (Siagian, 2014) dan (Sunnyoto, 2017) indikator lingkungan kerja yaitu bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang cukup, sarana, interaksi dengan rekan kerja dan pimpinan dengan para pekerja.

Hasil penelitian ini dengan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $2,996 > 1,9815$ ) dan signifikan senilai  $0,003$  di bawah dari  $0,05$  berarti lingkungan kerja adalah memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Sebelumnya penelitian ini telah diteliti (Dessy et al., 2018), (Dhinda, 2023), (Hasanah, 2018) dan (Dingel & Maffett, 2023) menjelaskan lingkungan kerja sebagai semua infrastruktur dan fasilitas kerja di sekitarnya pekerja yang bisa berdampak pada cara mereka melakukan pekerjaan. kinerja karyawan. Maka dari itu, jika lingkungan kerja yang diberi pada karyawan memadai dan bersifat baik, maka dapat menambah tingkat hasil kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai individu atau kelompok dalam mencapai tujuan perusahaan, (Hutasuhut, 2016). Menurut (Aini et al., 2022) kinerja yaitu sesuatu aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan sesuai dengan standarisasi yang ditetapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja hakikatnya merupakan sesuatu yang dilaksanakan ataupun tidak dari karyawan untuk

mengembangkan pekerjaan. Dari (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019), (Priansa, 2017), (Isrokin & Adriani, 2022) indikator kinerja karyawan yakni Kualitas Kerja, Kuantitas, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif dan Komunikasi.

Hasil penelitian ini menyatakan nilai  $F_{hitung} (73,688) > F_{tabel} (2,69)$ , dan nilai  $sign.i$  senilai  $0,000 < 0,05$  maka kesimpulannya karakteristik individu, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja memberi pengaruh dengan simultan pada variabel hasil kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebanyak 0,666 artinya yaitu 66,6% variabel *dependen* dapat diuraikan oleh variabel *independen* sementara sisa hasil dijela diuraikan variabel lain selain variabel yang dikaji.

Penelitian ini sebelumnya telah diteliti (Dessy et al., 2018), (Sofian, 2022), (Dhinda, 2023), (Hasanah, 2018), (Dingel & Maffett, 2023), (Mawardi, 2023) dan (Hidayat, 2020) yang menyatakan dengan simultan karakteristik individu, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Dari hasil yang didapatkan terhadap pengaruh karakteristik individu, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Karakteristik individu dengan uji t parsial memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.
2. Motivasi berprestasi dengan uji t parsial memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.
3. Lingkungan Kerja dengan uji t parsial memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV.
4. Karakteristik individu, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja dengan uji f simultan memberi pengaruh pada kinerja karyawan Regional II PT.

Perkebunan Nusantara IV.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, MN, Hutasuhut, J., & Lubis, AS (2022). Pengaruh Pelatihan, Penggunaan Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. *Institut Penelitian dan Kritikus Internasional Budapest-Jurnal (BIRCI-Journal)*, 5 (4), 30558-30570.
- Cahya, A. D., Khristian, S., & Noriyah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ukm Alkijo Laundry Yogyakarta). *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 449-457.
- Dessy, D., Yunita, L., & Sinulingga, N. A. B. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1, Januari), 1-6.
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145.
- Dhinda, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sei Ogan Mill (SOGM) PT Perkebunan Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan.
- Dingel, J., & Maffett, M. G. (2023). The Effect Of Work Environment And Individual Characteristics On Medical Medical Employee Performance At

PT Sari Tani Sumatra. MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation, 4(1), 6-14.

kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3).

Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasanah, S. Q., Sumowo, S., & Santoso, B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(1).

Hendry, R. S. M. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara. INFORMATIKA, 5(1), 48-56.

Herlina, E., & Sutrisno, S. (2022). Korelasi Motivasi Berprestasi Dengan Produktivitas Karyawan Pt. Pln Unit Pelaksana Transmisi Bogor. Jurnal Sosial Teknologi, 2(2), 153-159.

Hidayat, R. (2020). The Influence of Compensation, Work Discipline, And Achievement Motivation on Employee Performance. Jurnal Dimensi, 9(3), 525-535.

<https://www.ptpn4.co.id/wp-content/uploads/2024/05/MINAT-2023-Edisi-Bulan-Desember-1.pdf>, Diakses tanggal 6 Juli 2024

Hutasuhut, J. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan). Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora, 1(1), 43-53.

Imban, I., Kojo, C., & Mintardjo, C. M. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan kompensasi terhadap

Isrokin, I., & Adriani, Z. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Construction & Engineering Department Petrochina International Jabung Ltd Kabupaten Tanjung Jabung Timur Provinsi Jambi. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 11(04), 890-903.

Laoh, J., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi di Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(4).

Listyanti, K. N., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh motivasi berprestasi serta pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja (Udayana University).

Lubis, A. S., & Munawaroh, M. (2020). Antecedent kompetensi sumber daya manusia islami dalam menghadapi revolusi industri 4.0 bagi lembaga keuangan berbasis syariah. Jurnal Manajemen dan Keuangan, 9(1), 35-47.

Mawardi, M. M. (2023). Path Analysis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marinal Indoprima. Bayan lin-Naas: Jurnal Dakwah Islam, 4(1).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan (Cetakan Ke). Bandung: CV Pustaka Setia.

- Robbins, S. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, S. P., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofian, E. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN II Medan. *MUTLAQAH: Jurnal Kajian Ekonomi Syariah*, 1(2), 16-25.
- Sunyoto, D. (2017). *Dasar Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, D., & Ernanda, Y. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 8-17.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kreativitas dan kinerja pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 223-250.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal ekonomi*, 23(3), 319-333.