

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Profil Singkat PT. Herfinta Farm & Plantation

PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan perdagangan (agrobisnis) perusahaan tersebut adalah milik seorang mantan Bupati Labuhanbatu dan juga pensiunan dari angkatan bersenjata RI yaitu Bapak DR. H. Djalaludin Pane, SH. Perkebunan PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) berdomisili di Desa Aek Batu, Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Sumatera Utara.

Pada akhirnya lahan dibuka seluas 100 Ha yaitu pada tahun 1981 dengan modal sendiri, kemudian pada tahun 1983 luas lahan tanah bertambah, sehingga luas lahan seluruhnya menjadi 600 Ha dengan modal pinjaman BRI Rantau Prapat senilai Rp. 60 Juta. Pada tahun 1984, setelah habis periode jabatan Bupati Labuhanbatu, bapak DR Djalaludin Pane, SH memusatkan perhatian dalam pengembangan usaha di bidang agrobisnis perkebunan dan memperluas areal perkebunan menjadi 3263.38 Ha dengan pinjaman uang sebesar Rp. 200 Juta dari Bank Dagang Negara.

PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) didirikan berdasarkan akte Nomor 90 Tanggal 25 Februari 1984 oleh notaris Agus Sutjahto, SH dan telah mendapat

pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor C2-1756-HT.01.01 Tahun 1985 Tanggal 30 Maret 1985.

PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) telah mendapat surat persetujuan tetap dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Nomor 259/I/PMDN/1995 dengan nomor proyek 3115-07-011952 tanggal 9 Mei 1995 untuk bidang usaha industry pengolahan kelapa sawit menjadi minyak sawit (CPO) dan inti sawit. Perusahaan telah mendapat persetujuan prinsip usaha perkebunan dari Menteri Pertanian Cq. Direktur Perkebunan dengan Nomor HK. 350/ES.54/01.95 Tanggal 24 Januari 1995 untuk mengelola 3.958.31 Ha lahan yang menanam budidaya kelapa sawit di daerah Labuhanbatu, Sumatera Utara. Pabrik Minyak Kelapa Sawit disingkat PMKS PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) yang berlokasi di Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu adalah sebagian dari perusahaan Perkebunan PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) yang berdiri sendiri dari satu kesatuan yang utuh pada perusahaan PT Herfinta F & P (Farm & Plantation).

Tujuan utama Pabrik Minyak Kelapa Sawit adalah untuk menghasilkan produk-produk dengan kualitas yang baik pada tingkat efisiensi yang maksimum tetapi dengan biaya yang minimum. Jenis tanah yang digunakan perkebunan adalah jenis tanah podsolik merah kuning yang umumnya cocok untuk tanaman kelapa sawit. Jarak perusahaan perkebunan Aek Batu dengan Ibu Kota Kabupaten 30 km dan dari Ibukota Provinsi Sumatera Utara 350 km. letak dan batas-batas perkebunan Aek Batu perkebunan PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) terletak di Desa Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Provinsi

Sumatera Utara. Secara administratif perusahaan perkebunan ini adalah sebelah utara berbatasan dengan Desa Bulu Serit (Kebun PT Asam Jawa), sebelah selatan berbatasan dengan kebun PT Sungai Pinang, sebelah barat berbatasan dengan desa Pondok Kampung Krisen (PT Taisan) dan sebelah timur berbatasan dengan desa Sumberjo.

Visi dan Misi PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) Aek batu adalah sebagai berikut :

Visi “Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan”

Misi

1. Pengelolaan Agro industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder
2. Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan
3. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM dan Teknologi 4.0 melalui pengelolaan SDM berdasarkan praktek-praktek terbaik, sistem manajemen SDM serta Teknologi Informasi terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan

b. Struktur Organisasi dan Job Deskripsi

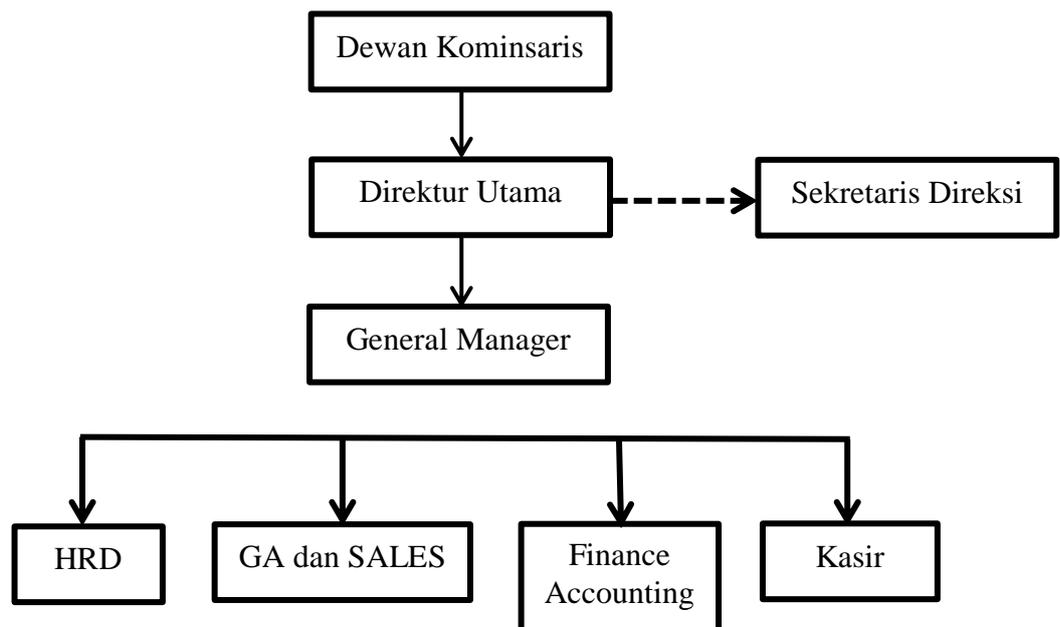
Struktur organisasi diperlukan dalam pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dan perusahaan. Struktur organisasi menunjukkan kerangka,

kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi. Struktur organisasi ini mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran satuan kerja.

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi terlalu kompleks untuk disajikan secara verbal, oleh karena itu diperlukan satu bagan organisasi untuk menggambarannya. Dalam bagan akan diperlihatkan susunan- susunan, fungsi- fungsi, dan saluran organisasi serta bagaimana hubungan didalamnya. Struktur organisasi PT Herfinta F & P (Farm & Plantation) Aek Batu dapat dilihat pada gambar berikut ini :

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PT HERFINTA F & P

(FARM & PLANTATION) AEK BATU



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pt Herfinta F & P

(Farm & Plantation) Aek Batu

Job Description Perusahaan ini telah membentuk struktur organisasi manajemen dalam rangka efisiensi dan telah diadakan pembagian tugas diantara fungsi organisasi. Berikut adalah job description PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu :

a) Dewan Komisaris

Dewan Komisaris tidak aktif mengawasi perusahaan, tetapi tetap memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab sebagai berikut :

- Mengawasi pekerjaan Direktur Utama.
- Berhak membebas tugaskan Direktur Utama untuk sementara jika melanggar peraturan atau anggaran perusahaan.
- Wajib mengurus perusahaan jika Direktur Utama tidak dapat menjalankan tugasnya.
- Menyelenggarakan rapat umum luar biasa pemegang saham jika diperlukan.

b) Direktur Utama

Direktur utama merupakan pemegang pimpinan tertinggi di perusahaan yang mempunyai tugas memimpin, mengawasi, dan mengkoordinasikan tugas-tugas setiap hari dengan dibantu oleh General Manajer.

Secara umum tugas Direktur Utama adalah sebagai berikut: Tugas dan wewenang :

- Merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur distribusi pekerjaan, mengarahkan serta mengendalikan semua sumber daya untuk

mencapai sasaran jangka pendek dan jangka panjang perusahaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

- Mengelola seluruh asset perusahaan dan memanfaatkan bagi kemajuan perusahaan.
- Menetapkan kebijakan dalam kepemimpinannya (leadership) maupun dalam pengelolaan (management).
- Memilih, mengubah, memutuskan dan mengatur sarana-sarana yang efektif dan ekonomis demi tercapainya pengorganisasian yang optimal dengan mengindahkan peraturan yang berlaku dan mengikat.
- Memutuskan dan memilih sumber-sumber modal yang paling optimal dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan.
- Menghentikan penggunaan sumber modal yang dianggap tidak menguntungkan perusahaan.

c) Sekretaris Direksi

Sekretaris Direksi bertugas membantu Direktur Utama dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Secara umum tugas dan tanggung jawab Sekretaris Utama adalah :

- Membantu Direktur Utama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan.
- Bertanggung jawab atas seluruh inventaris serta arsip-arsip penting perusahaan.
- Memeriksa dan mengekspedisikan surat masuk dan surat keluar perusahaan serta mendistribusikan kepada Direktur Utama.

- Mengatur jadwal rapat Direktur Utama baik rapat intern maupun ektern perusahaan.

d) General Manager

Mempunyai tanggung jawab sebagai berikut :

- Bertanggung jawab penuh terhadap perusahaan terutama kantor pusat mewakili Direktur Utama baik keluar maupun ke dalam perusahaan.
- Memimpin, mendidik, mengarahkan, membina kerja sama dan memberikan motivasi serta mengawasi para karyawan.
- Menyampaikan laporan-laporan tertulis atas kebijaksanaan yang telah diambil oleh General Manager.
- Membuat peraturan-peraturan guna kelancaran pelaksanaan pekerjaan dikantor.
- Melaksanakan penilaian pegawai yang berada dibawah tanggung jawabnya dan mengusulkan mengenai keadaan dan perkembangan tugasnya.
- Mengawasi penggunaan dana dan keuangan perusahaan.

e) HRD

Adapun tugas dan tanggung jawab HRD adalah sebagai berikut :

- Mengurus perekrutan karyawan baik untuk kantor pusat maupun untuk PMKS.
- Membuat, mengumpulkan, dan melaporkan kepada Direktur Utama personal record dari seluruh karyawan pada setiap bulannya.

- Melaksanakan kebijakan dalam pengolahan bidang personalia yang meliputi perencanaan, pembinaan sosial, hubungan perburuhan serta keamanan dan ketertiban.
- Melatih sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan.
- Pengusulkan pengangkatan, pemberhentian, rotasi, mutasi pegawai-pegawai yang berada dibawah tanggung jawabnya.
- Memperingati, menegur para karyawan bila melanggar peraturan-peraturan guna menjaga nama baik perusahaan.
- Membuat daftar gaji karyawan setiap bulannya.
- Bertanggung jawab atas kesejahteraan karyawan.

f) GA and Sales

Tugas dan tanggung jawab Ga and Sales adalah sebagai berikut :

- Bertanggung jawab atas pengelolaan dan perawatan gedung, kendaraan dinas, instalasi listrik, dan lingkungan kantor seperti lahan parkir, halaman kantor, gudang.
- Bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan kerja dan keamanan perusahaan.
- Berhubungan dengan pihak eksternal seperti Pemda, Kepolisian, Ormas, Wartawan dan lain-lain.
- Distribusi Alat Tulis Kantor dan alat-alat kerja lainnya
- Mengurus berbagai perijinan, kehumasan dan operasional.
- Menawarkan produk yang dihasilkan kepada para pembeli.
- Melakukan tender penjualan.

- Membuat kontrak penjualan.
- Membuat laporan hasil penjualan per bulan pada Direktur Utama.

g) Finance and Accounting

Tugas dan tanggung jawab Finance and Accounting adalah :

- Bertanggung jawab atas keuangan perusahaan baik yang masuk maupun yang keluar.
- Membuat Rapat Anggaran Biaya Bulanan (RABB) perusahaan setiap bulan.
- Membuat laporan pertanggung jawaban keuangan perusahaan baik setiap bulan maupun setiap tahun.
- Mengurus seluruh transaksi penerimaan dan pengeluaran kas.
- Melakukan pembayaran kepada pihak dari dalam dan luar perusahaan setelah mendapat persetujuan dari Direktur Utama atau General Manager.
- Mengurus keuangan perusahaan baik kantor pusat maupun PMKS.
- Membuat laporan keuangan tahunan perusahaan.
- Mengawasi perbandingan antara realisasi anggaran belanja bulanan dengan rencana anggaran belanja tahunan.

h) Kasir

Tugas dan tanggung jawab Kasir adalah sebagai berikut :

- Bertanggung jawab atas setiap pengeluaran-pengeluaran yang terjadi didalam perusahaan.

- Membeli segala kebutuhan dengan kualitas tinggi dengan harga yang standar dengan melakukan survey ke beberapa penjual/toko.
- Dapat melakukan perbandingan harga dengan beberapa toko untuk memperoleh barang yang berkualitas dengan harga yang rendah pula.
- Melakukan permintaan penawaran barang setiap hendak melakukan transaksi pembelian.

2. Hasil Deskriptif Responden Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan tingkat usia.

a. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, klasifikasi responden dapat dilihat pada table 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1.	Perempuan	24	69%
2.	Laki – Laki	14	31%
3.	JUMLAH	38	100%

Sumber : Olah Data (2023)

Berdasarkan tabel data diatas dapat disimpulkan bahwa yang berjenis kelamin, dari jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang dengan angka presentasi 69%, dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang dengan angka presentasi 31%. Jadi total keseluruhan yang didapatkan berjumlah 38 orang , dengan jumlah presentasi 100%.

b. Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Pekerjaan Pada PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

No	Pekerjaan	Jumlah	Presentasi
1.	SLTA	10	19%
2.	DIPLOMA-3	6	6%
3.	S1	16	69%
4.	S2	6	6%
	JUMLAH	38	100%

Sumber : Olah Data (2023)

Berdasarkan tabel data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan, dari tingkat SLTA sebanyak 10 orang dengan angka presentasi 19%, dari tingkat Diploma 3 sebanyak 6 orang dengan angka presentasi 6%, dari tingkat S-1 sebanyak 16 orang dengan angka presentasi 69%, dan dari S-2 didapatkan jumlah 6 orang dengan presentasi 6%. Jadi total keseluruhan yang didapatkan berjumlah 38 orang, dengan jumlah presentasi 100%.

c. Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pekerjaan Pada PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

No	Usia	Jumlah	Presentasi
1.	25 – 30	14	31%
2.	31 – 40	6	25%
3.	40 – 50	14	31%
4.	50 – 60	4	13%
	JUMLAH	38	100%

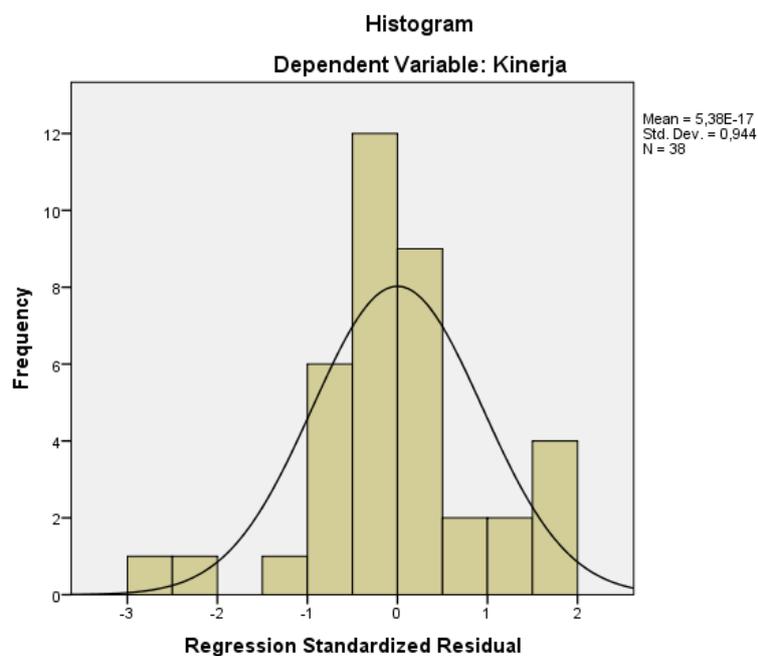
Sumber : Olah Data (2023)

Berdasarkan tabel data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tingkat usia, usia 25-30 tahun sebanyak 14 orang, dengan presentasi 31%, usia 31-40 tahun sebanyak 6 orang, dengan presentasi 25%, usia 40-50 tahun sebanyak 14 orang dengan angka presentasi sebanyak 31 %,dan usia 50-60 tahun sebanyak 4 orang, dengan angka presentasi 13%. Jadi total keseluruhan yang didapatkan berjumlah 30 orang, dengan jumlah presentasi 100%.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

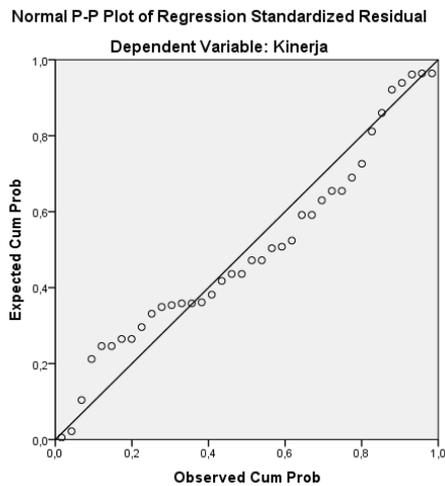
Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik plot yang membandingkan antara dua absorvasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



Sumber : Olah Data SPSS 23 PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Gambar 4.2 Histogram

Pada grafik histogram pada Gambar 4.2 terlihat bahwa variabel prestasi berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak miring kekiri atau ke kanan dan membentuk pola lonceng.



Sumber : Olah Data SPSS 23 PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Gambar 4.3 Grafik PP Plot Normal

Pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa pada plot terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal. Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*.

Tabel 4.4

Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58674819
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.125
	Positive	.125

	Negative	-.101
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

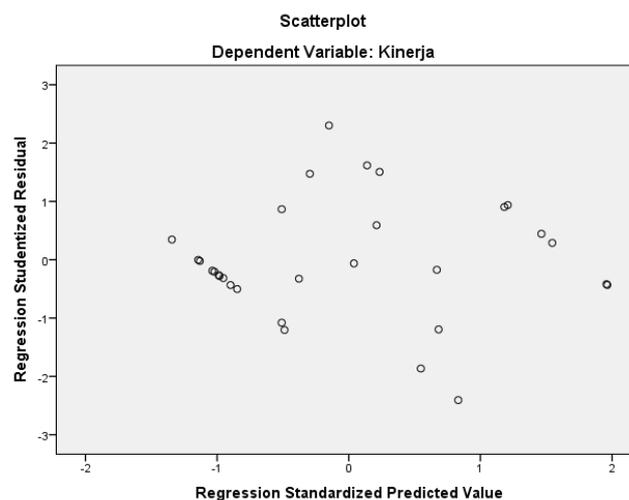
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah Data SPSS 23 PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Melalui Tabel terlihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200 dan diatas nilai signifikan (0,05). Dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedasitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homokedasitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mendekati ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan metode grafik *scatterplot* dan uji *Glejser*.



Sumber : Olah Data SPSS 23 PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Gambar 4.4 Grafik Scattplot

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa penyebaran residual cenderung tidak teratur, terdapat titik-titik yang berpencar dan tidak membentuk pola. Kesimpulan yang dapat diperoleh adalah tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga mode regresi layak dipakai untuk memprediksi prestasi kerja berdasarkan masukan variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompetensi dan kompensasi.

Tabel 4.5
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.945	5.527		5.417	.000
Lingkungan Kerja (X ₁)	.230	.384	.237	.599	.554
Fasilitas Kerja (X ₂)	-1.328	.703	-1.366	-1.891	.069
Kompetensi (X ₃)	.730	.464	.770	1.574	.127
Kompensasi (X ₄)	.012	.173	.012	.071	.944

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data SPSS 23 PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Pada tabel 4.5 menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas, dimana hasil uji signifikan variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompetensi dan kompensasi menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada data dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* value dan Varians inflation factor (VIF). Apabila $VIF > 5$ dan $tolerance < 0,1$ maka

diduga mempunyai persoalan multikolinearitas. Apabila $VIF < 5$ dan $tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.718	5.729		5.362	.000		
Lingkungan Kerja	-.867	.223	-.637	-3.887	.001	.869	1.151
Fasilitas Kerja	.021	.198	.016	.104	.918	.980	1.020
Kompetensi	.107	.183	.095	.582	.565	.880	1.136
Kompensasi	-.096	.196	-.075	-.491	.627	.989	1.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data SPSS 23 PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Pada tabel 4.6 terlihat bahwa nilai tolerance dari nilai variabel lingkungan kerja ($0,869 > 0,1$), variabel fasilitas kerja ($0,980 > 0,1$), variabel kompetensi ($0,880 > 0,1$), variabel kompensasi ($0,989 > 0,1$). Sedangkan nilai VIF variabel lingkungan kerja ($1,151 < 5$), fasilitas kerja ($1,020 < 5$), kompetensi ($1,136 < 5$), kompensasi ($1,011 < 5$). Artinya tidak terjadi masalah multikolinearitas pada masing-masing variabel bebasnya.

4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan alat pengolahan data SPSS versi 23 for windows, diperoleh hasil seperti pada table 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,192	2,990		1,766	,083
	Lingkungan Kerja (X ₁)	,280	,160	,296	1,750	,000
	Fasilitas Kerja (X ₂)	,325	,172	,329	1,305	,001
	Kompetensi (X ₃)	,315	,115	,319	2,104	,002
	Kompensasi (X ₄)	,213	,109	,214	1,120	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 23 PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, jika dilihat nilai B maka dapat diketahui nilai koefisien regresi masing-masing variabel. Nilai regresi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,280, untuk variabel Fasilitas Kerja adalah 0,325, untuk variabel Kompetensi adalah 0,315 dan variabel Kompensasi adalah 0,213. Sedangkan nilai Konstan adalah 23,192.

Dari nilai tersebut dapat dibentuk suatu model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 23,192 + 0,280X_1 + 0,325X_2 + 0,325X_3 + 0,213X_4$$

Persamaan diatas dapat diterjemahkan :

- a) Konstan (a) sebesar 23,192 berarti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X₁), variabel Fasilitas Kerja (X₂), variable kompetensi (X₃), dan variabel Kompensasi (X₄) konstan atau bernilai nol, maka keputusan kinerja (Y) sebesar 23,192.

- b) Koefisien regresi b_1 sebesar 0,280 berarti jika variabel lingkungan kerja (X_1) naik satu satuan dan variabel lain konstan, maka keputusan kinerja (Y) naik sebesar 0,280.
- c) Koefisien regresi b_2 sebesar 0,325 berarti jika variabel fasilitas kerja (X_2) naik satu satuan dan variabel lain konstan, maka keputusan kinerja (Y) naik sebesar 0,325.
- d) Koefisien regresi b_3 sebesar 0,315 berarti jika variabel kompetensi (X_3) naik satu satuan dan variabel lain konstan, maka keputusan kinerja (Y) naik sebesar 0,325.
- e) Koefisien regresi b_4 sebesar 0,213 berarti jika variabel lingkungan kerja (X_4) naik satu satuan dan variabel lain konstan, maka keputusan kinerja (Y) naik sebesar 0,213.

5. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), variabel Fasilitas Kerja (X_2), variabel kompetensi (X_3), dan variabel Kompensasi (X_4) terhadap Kinerja (Y) secara parsial atau individual. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} diperoleh dari pengolahan SPSS, sedangkan nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel statistik yaitu nilai t pada derajat kebebasan(df) = $n - k = 38 - 5 = 33$ yaitu 0,333.

Tabel 4.8
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,192	2,990		1,766	,083
Lingkungan Kerja (X_1)	,280	,160	,296	1,750	,000
Fasilitas Kerja (X_2)	,325	,172	,329	1,305	,001
Kompetensi (X_3)	,315	,115	,319	2,104	,002
Kompensasi (X_4)	,213	,109	,214	1,120	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 23 PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa :

- a) Untuk variabel lingkungan kerja (X_1), diperoleh hasil nilai t_{hitung} ($1,750 > 0,333$), pada taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu dengan begitu Hipotesis diterima.
- b) Untuk variabel fasilitas kerja (X_2), diperoleh hasil nilai t_{hitung} ($1,305 > 0,333$), pada taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu dengan begitu Hipotesis diterima.
- c) Untuk variabel kompetensi (X_3), diperoleh hasil nilai t_{hitung} ($2,104 > 0,333$), pada taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu dengan begitu Hipotesis diterima.
- d) Untuk variabel kompensasi (X_4), diperoleh hasil nilai t_{hitung} ($1,120 > 0,333$), pada taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu dengan begitu Hipotesis diterima.

2) Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji signifikasi simultan (Uji F) digunakan untuk membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), variabel Fasilitas Kerja (X_2), variabel kompetensi (X_3), dan variabel Kompensasi (X_4) terhadap Kinerja (Y) secara simultan atau bersamaan. Hasil uji simultan (Uji F) ditampilkan pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153,344	4	38,336	8,730	,000 ^b
	Residual	417,166	33	4,391		
	Total	570,510	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kompetensi, Kompensasi

Sumber : Olah Data SPSS 23 PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh nilai F_{hitung} 8,730 dengan signifikan 0,00. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan (df) yaitu :

$$df_1 = k - 1 = 5 - 1 = 4 \text{ dan } df_2 = n - k = 38 - 5 = 33 \text{ pada } \alpha = 0,05 \text{ dimana :}$$

k = jumlah variabel

n = jumlah sampel

maka, nilai F_{tabel} yang digunakan adalah $F_{0,05}(4,33)$ yaitu 2,65.

Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , maka diperoleh nilai $F_{hitung} (8,730) > F_{tabel} (2,65)$ pada taraf signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompetensi dan kompensasi secara

simultan (bersamaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu dengan demikian Hipotesis diterima.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi(R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,336	,304	1,928

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kompetensi,

Sumber : Olah Data *SPSS 23* PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,304. Hasil ini mengandung pengertian bahwa kinerja pada Bidang Kearsipan Kantor Desa Asam Jawa dipengaruhi oleh lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompetensi dan kompensasi sebesar 30,4% . Sedangkan sebesar 69,6 % (100%-69,6%) dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses kinerja pada

PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu, dimana $t_{hitung} (1,750 > 0,333)$, pada taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjamin kinerja dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekeliling atau sekitar kita yang dapat mempengaruhi kita dalam melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja tidak terlepas dari para pegawai yang berkaitan dengan ciri fisik dan perilaku pegawai yang dapat berarti lingkungan kerja tersebut dapat bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Bakhtiar dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Sinar Husni Medan”. Hasil penelitian ini secara parsial dimana Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, $(2,358 > 1,67)$.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses kinerja pada PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu, dimana nilai $t_{hitung} (1,305 > 0,333)$, pada taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja menjamin kinerja dengan baik.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi fasilitas merupakan hal yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan dan melaksanakan tugasnya. Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang dapat di pakai, digunakan, ditempati oleh seseorang demi kelancaran dalam menjalankan dan melaksanakan tugasnya. Fasilitas kerja juga dapat dikatakan sebagai keseluruhan kegiatan yang bisa memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Bakhtiar dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Sinar Husni Medan”. Hasil penelitian ini secara parsial dimana Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, $(3,721 > 1,67)$.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pada PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses kinerja pada PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu, dimana nilai t_{hitung} $(2,104 > 0,333)$, pada taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjamin kinerja dengan baik.

Kompetensi adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat membantu dirinya dalam mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kompetensi

menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan seseorang maka hal tersebut dapat memudahkannya dalam menjalankan pekerjaan dan menyelesaikan tugas – tugasnya dengan baik dan tepat pada waktunya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh *Intan Ayu Sekar Kinasih, Slamet Muchsin, Retno Wulan Sekarsari (2021) dengan judul “ Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang)”*. Hasil penelitian ini secara parsial *Variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil thitung sebesar 3,837 > ttabel yaitu 1,992 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dimana 0,000 < 0,005.*

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses kinerja pada PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu, dimana nilai $t_{hitung} (1,120 > 0,333)$, pada taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjamin kinerja dengan baik.

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan nya sehari-hari atau kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan

apabila perusahaan memberikan kompensasi yang layak. Kompensasi merupakan segala sesuatu baik yang berbentuk uang ataupun tidak sebagai imbalan atau balas jasa terhadap seseorang atas pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung seperti gaji, bonus, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa asuransi, penghargaan, tunjangan dan cuti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Usman Fauzi (2014) dengan judul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda”. Data data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi $Y = 11,861 + 0,750 X_1 + 0,292 X_2$. Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.

5. Pengaruh Lingkungan kerja, Fasilitas kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) diketahui bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu, dimana nilai $F_{hitung}(8,730) > F_{tabel}(2,65)$ pada taraf signifikan $0,00 < 0,05$.

Kinerja pegawai sangatlah penting sebagai salah satu alat pengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas karena dapat memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar para pegawai memiliki hasil kerja yang maksimal untuk memberikan sebuah output dalam bentuk memberikan kinerja yang maksimal. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompetensi, dan kompensasi.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,304. Hasil ini berarti bahwa kinerja PT Herfinta Farm and Plantation Aek Batu mampu dipengaruhi oleh lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompetensi, dan kompensasi sebesar 30,4%, sedangkan sisanya sebesar 69,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya disiplin, motivasi dan lain sebagainya.