

## **BAB IV**

### **HASIL PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **a. Gambaran umum objek penelitian**

##### **1. Sejarah HTI PT. Putra Lika Perkasa**

Meningkatnya kerusakan hutan alam produksi di Indonesia menyebabkan pasokan bahan baku industri hasil hutan kayu menjadi menurun. Untuk itu pembangunan hutan tanam industri ( HTI ) merupakan salah satu solusi dalam rangka mengatasi kelangkaan bahan baku industri pengelolaan hasil hutan kayu tersebut. Selain bermanfaat untuk memecahkan sulitnya bahan baku industri pengelolaan hutan kayu, pembangunan HTI juga bermanfaat dalam rangka perbaikan lingkungan, khususnya untuk menanggulangi lahan tidak produktif. Hal ini sejalan dengan rencana kehutanan tingkat nasional ( RKTN ), yaitu dalam rangka mencapai produktivitas dan peningkatan nilai sumber daya hutan yang berkelanjutan jangka panjang kehutanan.

PT. Putra Lika Perkasa ( PT. PLP ) merupakan perusahaan swasta nasional yang mendapatkan kepercayaan untuk melaksanakan pembangunan HTI, berdasarkan surat menteri kehutanan No. 136/kpts-II/1997 tertanggal 10 Maret 1997, tentang pemberian hak perusahaan hutan tanaman industri atas areal hutan seluas  $\pm$  10.000 ha di provinsi daerah tingkat satu Sumatera Utara kepada PT. Putra Lika Perkasa.

PT. Putra Lika Perkasa didirikan dimedan berdasarkan Aktenotaris Mara Sutan Nasution, S.H No. 36 Tanggal 16 juni 1988 dan disahkan berdasarkan keputusan menteri kehutanan dan Hak Asasi Manusia RI No. C2-8747.HT.01.th.88 Tanggal 16 Juni 1988. berdasarkan akte perusahaan terakhir notaris Susan Widiya, S.H Nomor 24 Tanggal 25 Pebruari sampai dengan saat ini dengan ini PT. PLP sudah merealisasikan penanaman seluas  $\pm$  6.684 ha yang tersebar pada 3 ( Tiga ) lokasi. Sisanya merupakan kawasan lindung sarana prasarana, tanah kosong dan areal yang telah menjadi areal okupasi masyarakat seluas  $\pm$  1.996 ha. Rencana penanaman untuk periode 2012 sampai 2021 merupakan pergantian atau peremajaan terhadap tanaman daur pertama yang telah masuk tebang, serta penyesuaian tata ruang dengan aturan perundangan yang berlaku.

Untuk itu diperlukan perencanaan yang cermat, efektif dan epesiensi serta mengacu pada kaedah perncanaan yang benar dan berdasarkan ilmu kehutanan yang dapat di terapkan, pertimbangan bisnis yang rasional serta berdasarkan kondisi tanah terkini. Pertimbangan bisnis yang rasional serta berdasarkan perencanaan harus lengkap, ringkas, jelas dan terukur, sehingga memudahkan dalam penerapannya di lapangan dan tidak menyulitkan dalam melakukan kaji ulang atau ( riview ) terhadap tingkat pencapaiannya.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka penyusun rencana kerja usaha pemanfaatan hasil hutan tanam industri ( RKUPHHK-HTI ) untuk jangka 10 ( Sepuluh ) Tahun ini akan digunakan sebagai acuan bagi

penyusun rencana kerja tahunan usaha pemanfaatan hasil hutan kayu HTI ( RKUPHHK-HTI ) yang merupakan jangka pendek sesuai dengan peraturan pemerintah No. 06 Tahun 2007 tentang tata hutan dan penyusunan rencana pengelolaan hutan serta pemanfaatan hutan jo. Nomor. P. 14/menhut-II/2009 tanggal 5 maret 2009 tentang rencana kerja usaha pemanfaatan hasil hutan kayu hutan tanaman industri dan hutan tanaman rakyat.

RKUPHHK-HTI memberikan manfaat baik bagi perusahaan pemegang izin UPHHK-HTI, RKUPHHK-HTI ini akan digunakan sebagai rencana makro bagi kegiatan perencanaan yang meliputi seluruh pengelolaan hutan selama periode 10 Tahun sementara bagi pemerintah RKUPHHK-HTI bermanfaat karena berguna sedangkan bagi masyarakat sekitar, RKUPHHK-HTI bermanfaat karena dapat digunakan sebagai sumber informasi menyangkut kepastian Hak dan Kewajiban timbal balik antara masyarakat dan perusahaan, sekaligus dapat digunakan sebagai panduan bagi perusahaan dan masyarakat melakukan kolaborasi pengelolaan hutan tanam industri.

## 2. visi dan misi HTI PT.Putra lika perkasa

### A. Visi

1) mengetahui komdisi unit manajemen IUPHHK-HTI secara umum,baik aspek legal,fisik lapangan, keadaan hutan,serta kondisi sosial ekonomi dan budaya masyarakat.

2) mengidentifikasi pengembangan sistem silvikultur yang tepat dalam pelaksanaan pembangunan HTI sesuai dengan kondisi tepak dan kelas perusahaan yang akan dibangun.

3) mengidentifikasi rencana pengelolaan sesuai dengan sistem silvikultur yang ditetapkan

4) mengidentifikasi dan merencanakan kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan

5) mengidentifikasi dan merencanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat desa

6) mengidentifikasi dan merencanakan kegiatan penelitian dan mengembangkan sesuai dengan kondisi biofisik dan sosial areal kerja

7) merencanakan kebutuhan pengorganisasian dan kegiatan serta rencana pengembangan sumber daya manusia

8) merencanakan kegiatan pengelolaan dan pemantauan lingkungan untuk mendukung upaya pengelolaan hutan secara lestari terutama dari aspek lingkungan dan sosial

9) menyusun rencana pengelolaan hutan tanaman sebagai panduan dalam mewujudkan sistem pengelolaan PT.PLP, Baik menyangkut aspek prasarat pengelolaan hutan lestari lingkungan, maupun kelestarian sosial, dengan mempertimbangkan berbagai kondisi areal, aspek finansial, maupun resiko yang mungkin terjadi.

## B. Misi

Mewujudkan sumber daya aparatur yang professionallisme didalam menyelenggarakan pekerjaan, sehingga dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat guna mencapai agar tidak ada pengangguran dan membuat masyarakat tersebut sejahtera.

Tercapainya kualitas sumber daya manusia ( SDM ) dengan indikator misi sebanyak 5.000 orang tenaga kerja didalam perusahaan HTI PT. Putra Lika Perkasa dapat membangun PT. Putra Lika Perkasa

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan untuk memudahkan koordinasi dan komunikasi atas semua aktifitas yang bertanggung jawab dalam tugas dan wewenang dalam perusahaan masing-masing. Demikian juga pada HTI PT. Putra Lika Perkasa Sungai Kanan. Berikut ini merupakan tugas dari masing-masing personil yang terdapat pada struktur organisasi HTI PT. Lika Perkasa Sungai Kanan Yaitu :

### 1. General Manager

- a. Bertanggung jawab secara penuh dalam melaksanakan tugasnya demi kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- b. Membuat segala perencanaan dan strategi perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang
- c. Mengkordinir dan mengatur setiap kegiatan yang dijalankan perusahaan.

## 2. Kepala Tata Usaha

- a. Menjalankan kebijakan pencatatan akuntansi keuangan sesuai ketentuan perusahaan.
- b. Melakukan pemeriksaan, inventarisasi dan evaluasi sistem internal control dalam usaha mengamankan aset perusahaan.
- c. Mengawasi, membina dan evaluasi sistem internal control dalam usaha mengamankan aset perusahaan.
- d. Pertanggung jawaban dari tugas-tugas yang diberikan dituangkan dalam bentuk laporan secara harian, bulanan dan tahunan.

## 3. Devisi Keuangan

- a. Bertanggung jawab terhadap keuangan perusahaan yang berkaitan dengan pemeliharaan barang-barang inventaris perusahaan, prasarana dan sarana penunjang bidang kultur teknis, produksi dan administrasi yang ada dibagian keuangan.
- b. Merencanakan sumber-sumber dana yang diperoleh.
- c. Menganalisa laporan keuangan untuk menilai apakah perusahaan mempunyai posisi keuangan yang baik.
- d. Menciptakan suasana yang harmonis, aman dan tentram dalam kehidupan bermasyarakat, sosial dan beragama dilingkungan bagian keuangan.

## 4. Kepala Bagian Personalia dan Umum

- a. Merencanakan dan mengorganisasikan semua sumber daya manusia dan program pengembangannya.

- b. Membantu tercapainya target atau tujuann perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja dimana semua karyawan memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya.
- c. Melaksanakan pengendalian dan pengawasan,penyelesaian hukum dan agraria, kesepakatan,kesehatan,dan keamanan serta sosialumum.
- d. Memimpin kegiatan dalam rangka usaha penerimaan dan penempatan,pembinaan dan mutasi serta mengatur kepangkatan dan karier
- e. Menyusun laporan tentang personil yang menurut masing-masing jenjang kepangkatan,penempatan,pendidikan.
- f. Mempersiapkan langkah-langkah kebijaksanaan yang diperlukan sehubungan dengan kegiatan tersebut terutama yang menyangkut pengaturannya,pendidikan dan latihan.

#### 5. Kepala Divisi Pengupahan

- a. mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang .
- b. Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya.
- c. menyediakan uang insentif untuk mendorong produksi kerja.

#### 6. Kepala Devisi Gudang

- a. Bertanggung jawab terhadap penyimpanan digudang dalam bentuk laporan harian, bulanan dan tahunan.
- b. Memberikan masukan pada atasan keadapa atasan dalam hal analisa biaya yang berkaitan dengan devisi.

c. Menciptakan suasana yang harmonis aman dan tentram dalam kehidupan bermasyarakat, sosial dan beragama dilingkungan devisa.

#### 7. Kepala Bagian Pengamanan

a. membuat perencanaan ,monitoring dan evaluasi pekerjaan yang berhubungan dengan pengamanan dan keamanan.

b. Selalu menyikapi kondisi sosial internal dan eksternal perusahaan guna mengembangkan inovasi sistem pengamanan.

c. pertanggung jawaban dari tugas-tugas yang diberikan dituangkan dalam bentuk laporan secara harian,bulanan dan tahunan.

#### 8. kepala Divisi Teknik

a. bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan instruksi dari atasannya dalam bidang perawatan mesin-mesin produksi.

b. Menyusun perencanaan pokok bidang perawatan setiap harinya dan menuangkannya pada buku rencana kerja.

c. Menyusun standar visi dibidang teknik yang meliputi kapasitas pabrik,kebutuhan tenaga kerja pemeliharaan mesin dan instalasi pabrik serta untuk seluruh kebun karet.

d. Menyusun norma pemakaian bahan /barang untuk seluruh jenis kendaraan,alat berat dan pabrik.

#### 9. Divisi Mandor

a. Mengawasi para pekerja baik dari bagian teknik dan penderes agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan asisten masing-masing.



#### 10. Divisi asisten afdeling

- a. Bertanggung jawab atas pencapaian target terhadap divisi yang dipimpinnya dalam melaksanakan semua kegiatan, baik secara teknis maupun administrasi.
- b. Menerima hasil kerja dari para mandor.
- c. Membuat rencana kerja untuk para pekerja.

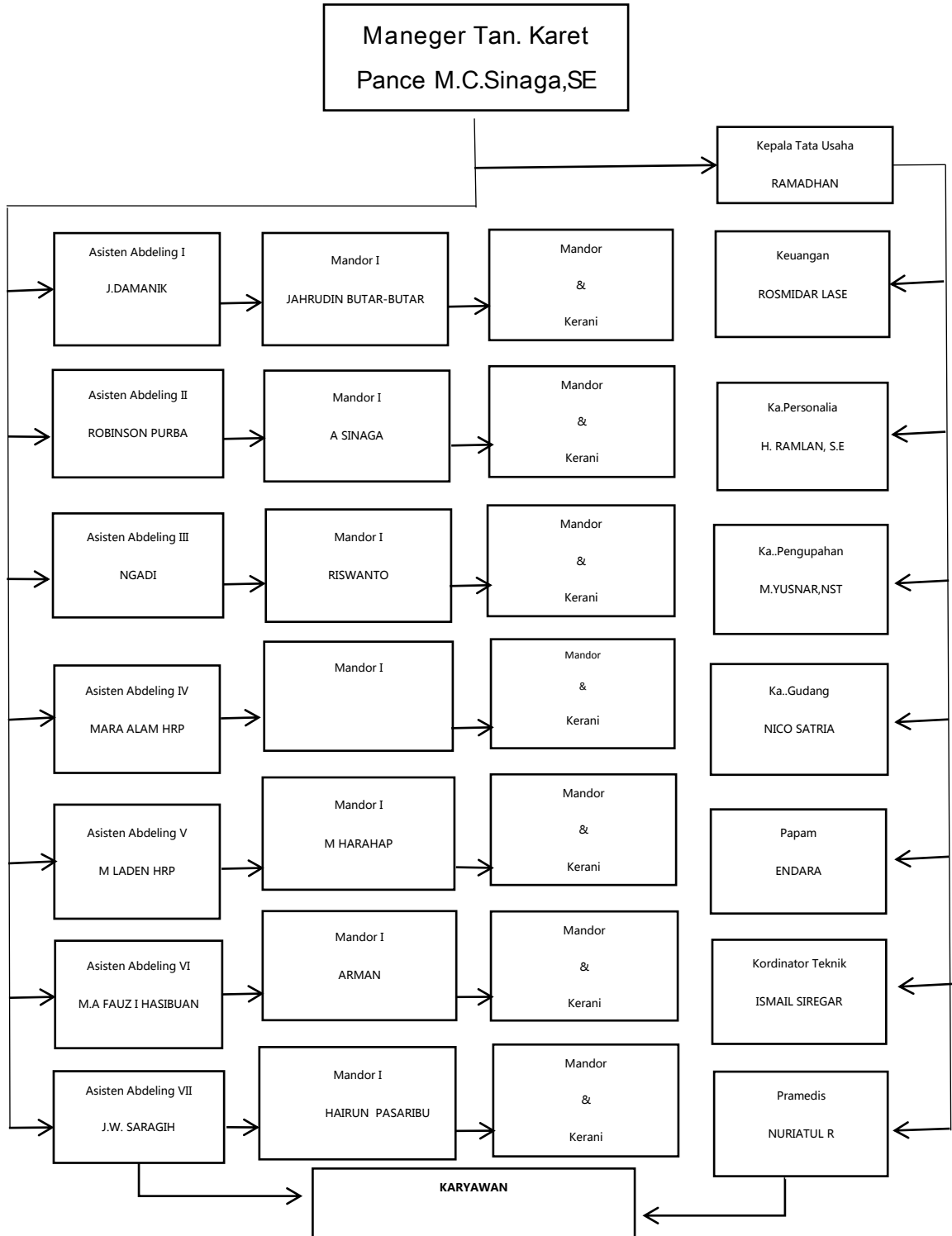
#### 11. Divisi Krani

- a. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan instruksi dari atasannya dalam bidang administrasi divisi.
- b. Membuat laporan harian produksi dan perawatan yang bersumber dari laporan krani produksi dan mandor perawatan.
- c. Menghitung dan membuat laporan gaji dan premi karyawan dan penderes setiap bulannya.
- d. Bertanggung jawab terhadap jalannya proses keadministrasian kantor divisi.

#### 12. Kepala Divisi Pramedis

- a. Membantu menyelenggarakan tugas-tugas hygiene perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja diperoleh atas petunjuk dan bimbingan dokter perusahaan.

**Gambar**  
**Struktur Organisasi**  
**HTI PT. Lika Perkasa Bag. Tanaman Karet**  
**Tahun 2023**



Sumber : HTI PT Putra Lika Perkasa Bag. Tanaman Karet Tahun 2023

#### 4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berkaitan dengan identitas responden yang dijadikan sampel penelitian. Kemudian dalam karakteristik responden yang dimaksud adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, jenis pekerjaan, dan masa kerja. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut :

##### a. Karakteristik Responden

Secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktifitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin responden yaitu laki-laki dan perempuan hal ini dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Table  
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Pria	23
2	Wanita	9
Total		32

Berdasarkan tabel terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih sedikit dari pada laki-laki dengan persentase 27,4 % sedangkan responden laki-laki sebanyak 72,6 % jadi laki-laki lebih banyak bekerja dipeusahaan.

b. Karakteristik responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur atau usia yang dijadikan sampel penelitian. Berikut ini dijadikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagaimana berikut ini :

NO	Usia	Jumlah
1	< 20 Tahun	9
2	21-30 Tahun	10
3	> 31	13
Total		32

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa usia responden yang terbanyak adalah Tahun yaitu sebanyak orang, seterusnya usia responden tahun sebanyak orang dan yang paling kecil jumlahnya adalah usia tahun yaitu sebanyak orang, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan HTI PT.Putra Lika Perkasa Sungai Kanan

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan menguraikan responden berdasarkan pendidikan. Oleh karena itu akan disajikan karakteristik responden berdasarkan tabel berikut ini :

NO	pendidikan	Jumlah
1	Sarjana	5
2	SMA	27
Jumlah		32

Berdasarkan tabel diketahui karakteristik responden menurut pendidikan yang menunjukkan bahwa pendidikan responden yang terbanyak yaitu SMA sebanyak 27 orang, Sarjana sebanyak 5 orang

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang dijadikan sampel penelitian. Berikut ini dijadikan karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel berikut ini :

NO	Masa kerja	Jumah
1	0-3 Tahun	7
2	4-6 Tahun	6
3	3-9 Tahun	8
4	>10 Tahun	11
Jumlah		32

Berdasarkan tabel menguraikan karakteristik responden menurut masa kerja dari karyawan 0-3 tahun berjumlah 7 orang , 4-6 tahun berjumlah 6orang, kemudian masa kerja 3-9 tahun berjumlah 8 orang dengan dan masa kerja > 10 berjumlah 11orang.

e. Karakteristik Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Karakteristik berdasarkan jenis pekerjaan yang dijadikan responden didominasi oleh karyawan. Berikut ini dijadikan karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan pada tabel.

NO	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1	Karyawan	23
2	Security	6
3	CS ( Clening Servis )	3
Jumlah		32

Menguraikan karakteristik responden menurut jenis pekerjaan yang menunjukkan bahwa jenis pekerjaan responden didominasi oleh karyawan yaitu 23 Orang. Pekerjaan lainnya yaitu Security berjumlah 6 Orang kemudian Responden dengan pekerjaan Clening Servis berjumlah 3 Orang.

#### 5. Deskripsi Variabel Penelitian

##### Deskripsi Jawaban Responden tentang Rotasi Pekerjaan (X1)

Jakson & mathis (2009 : 362) mendefenisikan rotasi pekerjaan adalah proses peindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Analisis deskriptif tentang Rotasi pekerjaan pada HTI PT.Putra Lika Perkasa kecamatan sungai kanan kabupaten labuhanbatu selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	59	13	41	0	0	0	0	0	0	32	100
2	20	63	12	37	0	0	0	0	0	0	32	100
3	20	63	12	37	0	0	0	0	0	0	32	100
4	20	63	12	37	0	0	0	0	0	0	32	100
5	22	69	10	31	0	0	0	0	0	0	32	100
6	21	66	11	34	0	0	0	0	0	0	32	100

Berdasarkan tabel diatas,menunjukkan bahwa :

1. Dari 32 Responden 59 % Menyatakan sangat setuju dan 41 % menyatakan Setuju.
2. Dari 32 Responden 63 % Menyatakan sangat setuju dan 37 % menyatakan Setuju.
3. Dari 32 Responden 63 % Menyatakan sangat setuju dan 37 % menyatakan Setuju.
4. Dari 32 Responden 63 % Menyatakan sangat setuju dan 37 % menyatakan Setuju.
5. Dari 32 Responden 69 % Menyatakan sangat setuju dan 31 % menyatakan Setuju.
6. Dari 32 Responden 66 % Menyatakan sangat setuju dan 34 % menyatakan Setuju.

#### **B. Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi (X2)**

Menurut MC. Donald ( dalam Sardiman 2007 :73 ) menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “ Filing “ dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian MC. Donald ini mengandung 3 elemen penting yaitu : Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia ( walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia ), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, motivasi ditandai dengan munculnya rasa” filing ” yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia,motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Analisis deskriptif tentang motivasi pada HTI Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan dapat dilihat dari tabel, berikut ini :

### Tanggapan Responden Tentang Motivasi

Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	34	21	66	0	0	0	0	0	0	32	100
2	10	31	22	69	0	0	0	0	0	0	32	100
3	11	34	34	66	0	0	0	0	0	0	32	100
4	12	38	20	62	0	0	0	0	0	0	32	100
5	11	34	21	66	0	0	0	0	0	0	32	100
6	13	41	19	59	0	0	0	0	0	0	32	100

Berdasarkan tabel diatas,menunjukkan bahwa :

1. Dari 32 Responden 34 % Menyatakan sangat setuju dan 66 % menyatakan Setuju.
2. Dari 32 Responden 31 % Menyatakan sangat setuju dan 69 % menyatakan Setuju.
3. Dari 32 Responden 34 % Menyatakan sangat setuju dan 66 % menyatakan Setuju.
4. Dari 32 Responden 38 % Menyatakan sangat setuju dan 62 % menyatakan Setuju.
5. Dari 32 Responden 34 % Menyatakan sangat setuju dan 66 % menyatakan Setuju.
6. Dari 32 Responden 41 % Menyatakan sangat setuju dan 59 % menyatakan Setuju.



### C. Deskripsi Jawaban Responden Tentang Pengalaman Kerja ( X3 )

Elaine B Jonhson (2007) menyatakan bahwa “ pengalaman memunculkan potensi seseorang penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan bermacam-macam pengalaman”.jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya,baik pengalaman manis maupun pahit.maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman,keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Analisis deskriptif tentang pengalaman kerja pada HTI PT.Putra Lika Perkasa Kec. Sungai kanan Kab.labuhanbatu selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel  
Tanggapan Responden tentang Pengalaman Kerja

Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	41	19	59	0	0	0	0	0	0	32	100
2	16	50	16	50	0	0	0	0	0	0	32	100
3	17	53	15	47	0	0	0	0	0	0	32	100
4	15	47	17	53	0	0	0	0	0	0	32	100
5	16	50	16	50	0	0	0	0	0	0	32	100
6	15	47	17	53	0	0	0	0	0	0	32	100

Berdasarkan tabel diatas,menunjukkan bahwa :

1.Dari 32 Responden 41 % Menyatakan sangat setuju dan 59 % menyatakan Setuju.

2. Dari 32 Responden 50 % Menyatakan sangat setuju dan 50 % menyatakan Setuju.

3. Dari 32 Responden 53 % Menyatakan sangat setuju dan 47 % menyatakan Setuju.

4. Dari 32 Responden 47 % Menyatakan sangat setuju dan 53 % menyatakan Setuju.

5. Dari 32 Responden 50 % Menyatakan sangat setuju dan 50 % menyatakan Setuju.

6. Dari 32 Responden 47 % Menyatakan sangat setuju dan 53 % menyatakan Setuju.

#### D. Deskripsi jawaban Responden tentang Prestasi Kerja (y)

Menurut Hasibuan (2007:94) menyatakan bahwa : “ prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman , dan kesungguhan serta waktu”.

Analisi deskriptif tentang Prestasi Karyawan pada HTI PT.Putra Lika Perkasa Kec.sungai kanan Kab.Labuhanatu selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel  
Tanggapan Responden tentang Prestasi Karyawan

Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	22	25	78	0	0	0	0	0	0	32	100
2	8	25	24	75	0	0	0	0	0	0	32	100
3	3	10	29	90	0	0	0	0	0	0	32	100
4	4	13	28	87	0	0	0	0	0	0	32	100

5	5	16	27	84	0	0	0	0	0	0	32	100
6	5	16	27	84	0	0	0	0	0	0	32	100

Berdasarkan tabel diatas,menunjukkan bahwa :

1. Dari 32 Responden 22 % Menyatakan sangat setuju dan 78 % menyatakan Setuju.
2. Dari 32 Responden 25 % Menyatakan sangat setuju dan 75 % menyatakan Setuju.
3. Dari 32 Responden 10 % Menyatakan sangat setuju dan 90 % menyatakan Setuju.
4. Dari 32 Responden 13 % Menyatakan sangat setuju dan 87 % menyatakan Setuju.
5. Dari 32 Responden 16 % Menyatakan sangat setuju dan 84 % menyatakan Setuju.
6. Dari 32 Responden 16 % Menyatakan sangat setuju dan 84 % menyatakan Setuju.

## 6. Metode Analisis Data

### a. Metode Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terkait dalam penelitian ini.

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 ( Constant )	2.996	1.731		1.730	095
Rotasi kerjaan	229	039	411	5.820	000
Motivasi	348	050	564	6.939	000
Pengalaman	242	051	384	4.722	000

Berdasarkan hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel independen yaitu rotasi pekerjaan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen yaitu prestasi karyawan di HTI PT.Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah sebagai berikut :

1. Rotasi Pekerjaan ( X1 )

Rotasi Pekerjaan memiliki hubungan positif terhadap prestasi karyawan di HTI PT.Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan koefisien regresi sebesar dimana artinya jika rotasi Pekerjaan naik maka akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja sebesar.

2. Motivasi ( X2 )

Motivasi memiliki hubungan negatif terhadap prestasi karyawan di HTI PT.Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan koefisien regresi sebesar dimana artinya jika motivasi naik Maka akan menyebabkan penurunan prestasi karyawan sebesar.

3. Pengalaman Kerja ( X3 )

Pengalaman Kerja memiliki hubungan positif terhadap Prestasi Karyawan Di HTI PT.Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan koefisien regresi sebesar dimana artinya jika Pengalaman Kerja naik maka akan menyebabkan kenaikan prestasi karyawan sebesar .

b. Analisis Koefisien Determinasi (  $R^2$  )

Koefisien determinasi (  $R^2$  ) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika  $R^2$  semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas besar

terhadap variasi variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Jika R<sup>2</sup> semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas kecil terhadap variasi variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,927 <sup>a</sup>	0,860	0,845	60364

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) R = 0,927 berarti hubungan antar rotasi pekerjaan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan di HTI PT. Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebesar 92,7 % artinya dikatakan berhubungan positif dan signifikan.
- 2) R square sebesar 0,860 berarti 86,0 % prestasi karyawan dapat dijelaskan variasi prestasi pekerjaan, motivasi dan pengalaman kerja dan sisanya 14,0 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya faktor kepemimpinan, budaya organisasi dan faktor-faktor lainnya.
- 3) Adjusted R Square adalah R square yang telah disesuaikan. Nilai yang diperoleh sebesar 0,845.

4) Std. Error of the Estimate artinya mengukur variasi dari nilai kesalahan yang diprediksi. Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 6.0364 artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksikan prestasi karyawan di HTI PT.Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan, Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebesar 6.0364.

#### c. Uji Parsial ( Uji t )

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari rotasi pekerjaan, motivasi dan pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi karyawan di HTI PT.PUTRA LIKA PERKASA, Kecamatan .SUNGAI KANAN, Kabupaten .LABUHANBATU SELATAN.

Jika nilai t hitung  $>$  nilai t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  $\alpha = 0,05$

Jika nilai t hitung  $\leq$  nilai t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  $\alpha = 0,05$

t tabel dapat dihitung dengan cara  $(df) = n-k=32-3=29$  t tabel dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  maka t tabel  $(0,05:29)$  adalah 1,699

Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel  
Hasil uji parsial ( uji-t )

variabel	B	t hitung	sig
Rotasi Pekerjaan	229	5.820	000
Motivasi	348	6.939	000
Pengalaman Kerja	242	4.722	000

Berdasarkan tabel 4.15 maka dapat dilihat pengujian parsial masing-masing variabel indeviden dapat dilihat dibawah ini yaitu sebagai berikut :

a. Pengujian hipotesis : Rotasi pekerjaan berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan PT HTI Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel (  $5.820 > 1.699$  ) dengan nilai signifikan  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif sebesar  $0,229$ . Maka hipotesis yang menyatakan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan di PT. HTI Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan., diterima.

b. Pengujian hipotesis : Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan di PT HTI Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel (  $6.939 > 1.699$  ) dengan nilai signifikan  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif sebesar  $0,384$ . Maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT HTI Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan, di terima

c. Pengalaman kerja (  $X_3$  )

Pengujian hipotesis : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. HTI Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel (  $4.722 > 1.699$  ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000$  lebih kecil dari

0,05 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.424 maka hipotesis yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Putra Lika Perkasa Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan , diterima.

#### **D. Uji Simultan(Uji-F)**

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel rotasi pekerjaan, motivasi dan pengalaman kerja secara sama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi karyawan.

Dengan kriteria penerimaan hipotesis:

- a) Jika tingkat signifikan lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, sebaiknya  $H_a$  ditolak.
- b) Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $H_a$  diterima.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  $\alpha=0,05$

Jika nilai  $F_{hitung} < \text{nilai } f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak  $\alpha=0,05$

- a)  $F_{tabel}$  dapat dihitung dengan cara  $df_1=(k-1)=4-1=3$  dan  $df_2=(n-k)=(32-4=28)$
- b)  $F_{tabel}$  dapat dilihat pada  $\alpha=0,05$  maka  $t_{tabel}$  sebesar 2,95

Hasil uji-f dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:



Tabel 4.16  
Anova<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	62.766	3	20.922	57.418	.000 <sup>a</sup>
Residual	10.203	28	.364		
Total	72.969	31			

a. predictors: (constant),pengalaman,Rotasi-kerja,Motivasi

b. Dependent variabel: prestasi

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh rotasi pekerjaan terhadap prestasi karyawan HTI PT.Putra lika perkasa,kec.sungai kanan kab. Labuhanbatu selatan menunjukkan bahwa skor pada indikator material dan non-material tidak jauh berbeda,hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan rotasi pekerjaan secara rutin dan tepat waktu sesuai prestasi karyawan.hal ini sesuai dengan yang di kemukakan oleh jackson & mathis (20009:362) mendefinisikan rotasi pekerjaan adalah proses pemindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Terhadap prestasi karyawan dan kntribusi terhadap organisasi(perusahaan).

Hasil uji regresif di peroleh nilai t-hitung sebesar 5.820 menunjukkan hasil signifikan pada variabel rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000. hal ini berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu  $5,820 > 1,699$ . pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan,artiya rotasi pekerjaan yang diberikan oleh HTI PT.Putra lika perkasa,kec sungai kanan, kab. Labuhanbatu selatan dapat memotivasi

karyawan untuk bekerja lebih giat dan mengakibatkan peningkatan prestasi karyawan dan disimpulkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan kepada karyawan maka prestasi karyawan tersebut akan meningkat pula.

## **2. pengaruh motivasi terhadap prestasi karyawan**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang lebih bagus daripada karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah. Rivai (2008:455) mengatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai dengan tujuan individu.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t-hitung sebesar 6.939 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000,0,05) dan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu  $6.939 > 1,699$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan HTI PT. Putra Lika Perkasa, Kec. Sungai Kanan, Kab. Labuhanbatu Selatan.

## **3. pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan**

Elaine B. Johnson (2007) menyatakan bahwa "pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul terhadap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman". Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang

untuk belajar dari pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keretampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.722 dan signifikansi sebesar 0,000. hal ini berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu  $4,722 > 1,699$ , maka dapat disimpulkan bahwa terhadap prestasi karyawan HTI PT. Putra lika perkasa kec, sungai kanan kab. labuhanbatu selatan.

#### **4. pengaruh rotasi pekerjaan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji f sebesar 57.418 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. hal ini berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. hasil ini berarti bahwa secara serempak rotasi pekerjaan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan HTI PT. Putra lika perkasa kec. Sungai kanan kab. Labuhanbatu selatan.

Koefisien regresi motivasi memiliki pengaruh penting besar terhadap prestasi karyawan HTI PT. Putra lika perkasa kec. Sungai kanan kab. Labuhanbatu selatan, koefisien regresi 0,348 yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel insentif 1% maka prestasi karyawan akan meningkat 34,8%. koefisien regresi pengalaman kerja memiliki pengaruh besar kedua setelah motivasi, hal ini terlihat

dari koefisien regresi sebesar 0,242, artinya jika variabel pengalaman meningkat 1% maka akan ada peningkatan prestasi karyawan sebesar 24,2%. Rotasi pekerjaan menunjukkan nilai koefisien 0,229, berarti setiap peningkatan rotasi pekerjaan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 22,9%.