



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Pada Distrik I PT. Perkebunan Nusantara III

Helmi Akbar¹

¹ Prodi Magister Agribisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 30, 2024

Revised May 09, 2024

Accepted May 10 2024

Available online May 22, 2024

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Motivasi, Kreativitas Karyawan dan Kinerja Karyawan

Keywords:

Work Environment, Motivation, Employee Creativity and Employee Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan Pada Distrik I PTPN III. Untuk menjawab permasalahan ini kami melakukan penelitian kepada 242 karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif melihat analisis Regresi Linear Berganda dengan rumus $Z = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + Y$. Data yang digunakan adalah data primer melalui pengisian kuesioner dan data sekunder melalui studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja dan Kreativitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Motivasi dan Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Distrik Serdang I PT. Perkebunan Nusantara III.

ABSTRACT

This research aims to analyze the Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance through Employee Creativity in District I PTPN III. To answer this problem we conducted research on 242 employees. The method used is quantitative research looking at

Multiple Linear Regression analysis with the formula $Z = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + Y$. The data used are primary data through filling out questionnaires and secondary data through documentation studies. The results showed that the variables of Work Environment and Motivation simultaneously had a positive and significant effect on Employee Creativity. Work Environment and Creativity variables simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. While Motivation and Creativity have a positive and significant effect on Employee Performance in Serdang I District PT. Nusantara Plantations III.

PENDAHULUAN

Kebutuhan dunia akan produk turunan dari perkebunan kelapa sawit sangatlah dibutuhkan, Indonesia sendiri adalah penghasil komoditi kelapa sawit top two dunia yang terbagi menjadi tiga kelompok yaitu perkebunan besar milik negara, perkebunan besar milik swasta dan perkebunan rakyat. Perkebunan besar milik negara memiliki produktivitas kelapa sawit (Kg/Ha) terus mengalami penurunan sejak tahun 2013 hingga tahun 2019. Perkebunan Besar Swasta mendominasi areal luas lahan komoditi kelapa sawit di Indonesia dan memiliki keunggulan produktivitas kelapa sawit dibandingkan dengan Perkebunan Milik Negara yakni dengan selisih 444 Kg/Ha pada tahun 2019. Produktivitas PBS sampai tahun 2019 mengalami rata-rata peningkatan sebesar 1,83% dari tahun 2013. Berbeda dengan PBS, Perkebunan Besar Negara mengalami rata-rata penurunan produktivitas sebesar -11,43% dari tahun 2013. Pada perkebunan milik negara yang dikelola oleh BUMN saat ini telah tergabung menjadi PT. Perkebunan Nusantara yang membawahi PTPN I - PTPN XIV. Provinsi Sumatera Utara mendominasi perkebunan BUMN bukan hanya dari segi areal tetapi juga terdapat tiga (3) perusahaan yang dibawahi Holding di Sumatera Utara yakni PTPN II, III dan IV. Terjadi penurunan luas areal tanaman kelapa sawit baik tanaman belum menghasilkan, tanaman menghasilkan maupun tanaman tidak menghasilkan mulai dari tahun 2015 hingga tahun 2018. Penurunan luas lahan ini disebabkan karena adanya pembebasan lahan pada salah satu perusahaan berbeda dengan perkebunan rakyat yang terus meningkat setiap tahunnya.

PTPN III memiliki kontribusi yang besar bagi BUMN khususnya yang berada di Sumatera Utara. Pada tahun 2018 PTPN III mengalami peningkatan produksi TBS sebesar 82.000 ton atau sebesar 3,34

*Corresponding author

E-mail addresses: helmiakbar888@gmail.com

persen dari tahun 2017. Hal ini berbeda dengan PTPN IV yang mengalami penurunan produksi sebesar -38.000 ton atau sebesar -1,475 persen dari tahun 2017. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Salah satu yang memberikan sumbangsih terhadap kinerja perusahaan PTPN III ialah Distrik I yang membawahi tujuh (7) kebun. Suatu hal yang harus diperhatikan bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional, fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi (Rumawas dkk, 2018).

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan atau menemukan inovasi baru baik dalam gagasan, benda, atau sebuah karya yang memiliki unsur-unsur lama namun baru pada konfigurasi dengan dimensi konten verbal. Kreativitas pada pengembangan gagasan atau inspirasi ide merupakan kreativitas yang tak terbatas, yang termasuk kreativitas dalam pengembangan keputusan maupun pemecahan masalah. Karyawan seperti inilah yang diperlukan oleh suatu perusahaan agar tidak kalah bersaing dalam kompetisi bisnis. Terbentuknya iklim yang mendorong sikap dan perilaku proaktif, kreatif, dan inovatif akan membawa manusia dan organisasi kepada kekuatan yang sangat besar untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Keahlian merupakan dasar dari pengembangan kreativitas. Seperti halnya dengan Perum Pegadaian, kreativitas karyawannya sangat diperhatikan dalam rangka membangun daya saing dengan kompetitor lain.

Oleh karena itu, dituntut peranan yang besar dari pihak manajemen untuk menjadikan sebuah lingkungan yang mendukung kreativitas. Selain faktor lingkungan kerja, faktor motivasi pun berkaitan dalam menciptakan ide kreatif. Kondisi demikian berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Faktor motivasi juga dapat memengaruhi munculnya kreativitas karena motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Hasil penelitian sebelumnya, yang dilakukan Sihombing (2004), membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berhubungan dengan kreativitas kerja pegawai. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik bisa menstimulasi munculnya ide kreatif karena tiap karyawan menginginkan hasil kerjanya diakui oleh orang lain. Untuk itu dibutuhkan juga sebuah kreativitas yang harus dimiliki sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Sehubungan dengan pokok pikiran di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas karyawan pada Distrik I PT. Perkebunan Nusantara III. Beberapa teori yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Kinerja

Menurut Bernardin and Russel (2013: 248) Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Dessler (2013) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi actual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Pengertian kinerja menurut Armstrong (2006), Kinerja itu bukan hanya hasil akhir yang dilihat melainkan kita bisa melihat proses kinerja itu dengan melihat bagaimana orang mencapainya (Colquitt, 2009:37-39). Kinerja akan dikatakan efektif apabila pihak-pihak bawahan mendapat kesempatan terlibat atau berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran. Bernardin & Russel (2013) mendefinisikan kinerja (performance) sebagai catatan tentang hasil keluaran pada fungsi pekerjaan atau aktifitas tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang ada di wilayah sekitar atau luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Pertama, lingkungan kerja fisik; lingkungan kerja fisik memengaruhi semangat dan emosi kerja karyawan yang merupakan tempat untuk melakukan aktivitas sehari-hari. Menurut Robbins (2005) faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, satu variabel yang di dalamnya terdapat perbedaan individual yang besar; kebisingan, bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan kinerja; penerangan, bekerja pada ruang yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata; dan mutu udara, merupakan fakta yang tidak bisa disangkal bahwa jika menghirup udara tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Kedua, lingkungan kerja nonfisik/sosial; lingkungan kerja sosial yang baik dibutuhkan untuk keberhasilan

proses kerja, mencakup hubungan yang terbina dalam perusahaan. Seorang karyawan bekerja tidak sendiri di dalam perusahaan. Oleh karena itu, karyawan wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan, maupun atasan karena pegawai saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat memengaruhi psikologis karyawan.

Motivasi

Motif (motive) merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2014). Motif muncul sebagai akibat adanya keinginan yang tidak terpuaskan. Sedangkan motivasi adalah menggerakkan, mempertahankan, mengarahkan, dan mengendalikan. Fungsi motivasi adalah menggerakkan, mempertahankan, mengarahkan, dan mengendalikan. Motivasi berasal dari dua arah: (1) motivasi dari luar diri (exsternal), muncul dari luar diri seseorang; seperti karena lingkungan, karena atasan, karena orang lain, karena tekanan dan karena perubahan situasi dan (2) motivasi dari dalam diri (internal), yaitu dorongan melakukan sesuatu karena kesadaran diri, misalnya: melakukan kerja dengan iklas menikmati kepuasan dari hasil kerja, menjadi senang menjadi contoh orang lain, dan lain-lainnya. Two Factor Theory/ Motivation Hygiene Factors (Frederick Herzberg dalam Rivai, 2011; Christhofer, 2015) menyatakan bahwa motivasi seorang dapat ditingkatkan melalui pemenuhan untuk melakukan pekerjaan itu sendiri (mengajar, mengkoordinasikan, mengorganisasi, dll) yang disebut job content, dan pemenuhan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan (gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi dll) yang disebut job content. Faktor ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang akan berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor higienis, meliputi peraturan dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji atau upah, hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, status dan keamanan. Faktor motivator, menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, kebutuhannya meliputi serangkaian kondisi intrinsik dan kepuasan pekerja yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan mendorong motivasi yang kuat, serta akan menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor tersebut meliputi, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab.

Kreativitas Karyawan

Kreativitas menurut Michael dan Donald (2005, p.104) kreativitas merupakan sesuatu yang merupakan perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat sesuatu yang baru. Sedangkan Amabile (1985, p.395) menyatakan bahwa komponen konseptual kreativitas mengandung komponen ekstrinsik yang dipengaruhi tidak hanya oleh subsequent interest, tapi juga oleh aspek performa yaitu aspek performa yang memengaruhi kreativitas. Komponen konseptual ini terdapat 3 komponen yang esensial untuk kreativitas, yaitu: domain-relevant skills atau kemampuan relevan dengan kreativitas, creative thinking atau pemikiran kreatif dan motivasi dalam mengerjakan tugas

Munandar (2009) menjelaskan kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat. Kreativitas adalah kemampuan berpikir untuk meraih hasil-hasil yang variatif serta memungkinkan untuk diaplikasikan baik dalam bidang keilmuan, keolahragaan, kesustraan, maupun bidang kehidupan lain yang melimpah (Jawwad, 2004).

Menurut Musbikin (2006) kreativitas adalah kemampuan ide, melihat pengaruh yang baru dan tak diduga sebelumnya, kemampuan memformulasikan konsep yang tak sekedar menghafal, menciptakan jawaban yang baru untuk soal-soal yang ada dan mendapatkan pertanyaan baru yang perlu dijawab. Adapun Aspek-aspek kreativitas menurut Munandar (2009) kreativitas memiliki empat aspek yaitu pribadi, pendorong (press), proses dan produk. Adapun faktor yang mempengaruhi kreativitas menurut Munandar (2009) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) dan dorongan dari lingkungan (motivasi ekstrinsik).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penelitian ekplanatory survey yang digunakan untuk menganalisis bagaimana satu variabel atau lebih berpengaruh terhadap variabel lain dan hubungan sebab-akibat antara variabel dijelaskan dengan hipotesis. Semua data dan informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner dan kemudian hasilnya akan dijelaskan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis. Hipotesis pengujian-studi adalah studi yang menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau membuat perbedaan yang ada diantara kelompok atau masing-masing dari dua atau lebih faktor dalam situasi. penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Jenis

penelitian ini dipilih karena tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha-usaha yang menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar variabel yang diteliti yang dilakukan dengan mengumpulkan data melalui survey terhadap karyawan pelaksana Distrik I PTPN III, dan alat pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN III dengan object penelitian adalah Lingkungan Kerja karyawan, motivasi kerja, Kreativitas Karyawan dan kinerja karyawan pelaksana PTPN III. Penentuan sample adalah *Purposive random sampling*. Dengan melakukan perhitungan sampel menurut Slovin maka didapatkan sampel dari populasi sehingga mendapatkan total sampel digenapkan menjadi 242 Karyawan pelaksana dengan proporsi pada tabel diatas. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner kepada karyawan pelaksanaan PTPN III Distrik satu dan melakukan wawancara langsung kepada bagian SDM perusahaan PTPN III untuk mendapatkan gambaran tentang objek penelitian terkait SDM, Operasional dan gambaran fasilitas yang ada di PTPN III Distrik I.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa mayoritas responden penelitian berusia 26 – 37 tahun yang berjumlah 155 orang, hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja sebagai karyawan pelaksana di pelaksana Distrik I PTPN III berada pada usia yang relatif produktif yaitu pada rentang usia 25 – 40 tahun. mayoritas karyawan pelaksana memiliki pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas) yang berjumlah 144 orang, selanjutnya karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMP (Sekolah Menengah Pertama) berjumlah 53 orang, adapun karyawan yang berpendidikan terakhir SMA dan SMA kebanyakan bekerja sebagai karyawan pemanen TBS dan operator di pabrik. Sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir Akademia dan Sarjana bekerja sebagai asisten kebun, asisten afdeling, kepala pabrik dan lain sebagainya. ditemukan proporsi jumlah penghasilan responden penghasilan responden penelitian relatif merata dan berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa sistem pemberian gaji atau upah karyawan pelaksana disesuaikan dengan Upah Minimum Kabupaten dan Kota di perkebunan atau pabrik beroperasi.

Terkait hasil tentang distribusi jawaban dari variabel lingkungan kerja yang diwakilili oleh dua dimensi yaitu lingkungan fisik dan non-fisik. Berdasarkan hasil distribusi jawaban diperoleh bahwa tingkat presentase dari dimensi fisik berjumlah 48.9%, dimana jumlah tersebut masuk kedalam kategori yang rendah khususnya pada indikator suhu dan tingkat kebisingan, adapun hal tersebut dapat terjadi diakibatkan suhu di kebun dan pabrik memang relative lebih panas dibandingkan suhu diruangan kantor dan tingkat kebisingan khususnya di areal pabrik relatif sangat berisik yang berasal dari suara mesin produksi CPO dan kernel. pada dimensi non-fisik ditemukan hasil yang sama, dimana dimensi ini masuk kedalam kategori yang rendah dengan tingkat persentase 45.66%, adapun indikator dari dimensi ini adalah komunikasi. Tingkat komunikasi yang rendah diakibatkan oleh fokusnya seluruh karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan tanpa sempat untuk melaksanakan kegiatan komunikasi, dimana kegiatan komunikasi hanya dilakukan pada hal-hal yang penting saja seperti: melaporkan hasil kerja dan melaporkan hambatan kerja. Terkait tentang motivasi diperoleh hasil bahwa tingkat motivasiberada pada level yang tinggi (69.95%). Dimana dimensi yang memiliki tingkat persentase tertinggi adalah dimensi interinsik, dimensi ini menjelaskan bahwa tingkat keinginan seseorang untuk berprestasi dan mencapai keberhasilan berasal dari dalam diri individua tau karyawan itu sendiri. Pada penelitian ini dimensi motivasi intrinsik diwakilkan oleh indikator pengakuan, tanggung jawab, laju karir dan pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya dimensi ekstrinsik memiliki persentase 65.95%, dimensi ini berkaitan dengan adanya dorongan dari luar diri individu yang dapat memberikan sugesti terhadap individu tersebut untuk bekerja lebih optimal.

Terkait kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa tingkat persentase kinerja karyawan sebesar 66.34%. Persentase tersebut cukup tergolong rendah untuk PTPN III yang meruapakan pimpinan holding company PTPN I-PTPN IV. Hal tersebut dapat terjadi diakibatkan oleh persentase dimensi kinerja karyawan yang juga reaktif rendah. Dimana dimensi yang memiliki persentase paling tinggi adalah dimensi Kuantitas sebesar 69.85 % dan dimensi yang memiliki persentase paling kecil adalah dimensi kualitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PTPN III relative rendah dan berdampak terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan oleh peneliti ditemukan bahwa hampir seluruh pekerjaan relative terlambat untuk diselesaikan dan sering ditemukan kesalahan dalam pelaporan hasil pekerjaan. Dengan mengacu pada pendapat Colquitt (2009) maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat kesalahan dalam proses kerja yang dilakukan oleh karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil bahwa seluruh nilai r-hitung pada setiap variabel penelitian ini lebih besar dari r-tabel (0.367) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada pernyataan ini dinyatakan valid.

Berdasarkan pengujian normalitas P-P plot seluruh persamaan terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi. Selanjutnya berdasarkan pengujian grafik histogram dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak melenceng kanan maupun melenceng kiri. Jadi, berarti data residual berdistribusi normal. Terbukti bahwa data maupun model yang digunakan memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya pengujian normalitas dilaksanakan berdasarkan nilai Kolmogorov Smirnov berikut ini. diperoleh hasil bahwa besaran hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 0.245 Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak terlalu kuat atau cenderung lemah tetapi masih bernilai positif. Hasil pengujian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi adalah searah, dimana jika variabel lingkungan kerja dan motivasi juga akan naik. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujianya adalah :

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

1. $df(\text{Pembilang}) = k - 1$
2. $df(\text{Penyebut}) = n - k$

Keterangan :

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 242 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh :

1. $df(\text{pembilang}) = 2 - 1 = 1$
2. $df(\text{penyebut}) = 242 - 2 = 240$ (3.88)

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$. bahwa hasil perolehan Fhitung pada kolom F yakni sebesar 216.557 dengan tingkat signifikansi = 0.000, lebih besar dari nilai Ftabel yakni 3.88, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ atau 0.05, atau dengan kata lain Fhitung > Ftabel (216.557 > 3.88). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikansinya ($0.000 < 0.05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap variabel intervening (kreativitas kerja). 1. Variabel Lingkungan Kerja(X1)

Nilai thitung variabel Lingkungan Kerja adalah 3.120 dan nilai ttabel 1.651 maka thitung > ttabel (3.120 > 1.651) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0.000 < 0.05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PTPN III.

Variabel Motivasi (X2)

Nilai thitung variabel Motivasi Kerja adalah 3.120 dan nilai ttabel 1.651 maka thitung > ttabel (3.120 > 1.651) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan ($0.000 < 0.05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PTPN III.

Variabel Kreativitas Kerja Karyawan (Y)

Nilai thitung variabel Kreativitas Kerja adalah 7.943 dan nilai ttabel 1.651 maka thitung > ttabel (7.943 > 1.651) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0.000 < 0.05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan di PTPN III.

Berdasarkan hasil pengolahan data sebelumnya dalam penelitian ini dapat kita mengetahui adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Dengan melihat perbandingan besaran pengaruh langsung dan tidak langsung ini kita dapat mengetahui mana yang memberi peranan yang cukup besar dengan adanya Kreativitas Kerja sebagai mediator mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian

hipotesis ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kreativitas kerja karyawan ($0.000 < 0.05$) sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kreativitas kerja karyawan dapat dilaksanakan dengan meningkatkan motivasi karyawan. Teori Self-determination (SDT) menegaskan bahwa terdapat dua bentuk motivasi karyawan, yang dikenal sebagai motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah bentuk pengembangan diri yang mencerminkan keinginan alami karyawan untuk berkembang, mengaktualisasikan, dan tumbuh di lingkungan kerja. SDT menunjukkan bahwa motivasi intrinsik terkait dengan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi, karena berfokus untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan psikologis dasar akan otonomi, keterkaitan, dan kompetensi. Selanjutnya motivasi ekstrinsik sebagai upaya peningkatan status sosial, kekuasaan, dan kesuksesan finansial, yang mencerminkan keinginan karyawan untuk memperoleh imbalan atau menghindari hukuman (Kim et al., 2021).

Berdasarkan SDT, karyawan dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi lebih mungkin untuk menunjukkan tingkat intensitas dan upaya yang lebih tinggi untuk tugas-tugas mereka serta dedikasi untuk organisasi mereka dengan meningkatkan kemampuan mereka. Oleh karena itu, mereka cenderung mengeluarkan upaya dan ketekunan yang lebih tinggi untuk tugas yang diberikan melalui adaptasi pengetahuan, teknologi, dan inovasi baru, yang mengarahkan mereka untuk meningkatkan kinerja kerja dan mendukung rekan kerja mereka di tempat kerja. Selain itu, tingkat upaya dan ketekunan yang lebih tinggi cenderung membuat karyawan dengan motivasi intrinsik tingkat tinggi bersemangat untuk kreativitas yang membutuhkan perolehan, berbagi, dan penerapan pengetahuan di tempat kerja (Kim et al., 2021). Hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan di PTPN III ($0.000 < 0.05$).

Hasil tersebut menunjukkan peningkatan atau perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kreativitas yang dimiliki karyawan. Hasil tersebut selaras dengan hasil penelitian dari Rumawas dkk (2018) yang menemukan untuk meningkatkan tingkat kreativitas karyawan maka perusahaan harus memperhatikan seluruh aspek yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan tersebut agar setiap aktivitas karyawan dapat terakomodir dengan baik dan karyawan memiliki keleluasaan dapat mengeksplorasi pengetahuan yang baru dan mengeksploitasi sumber daya atau fasilitas yang dimiliki perusahaan untuk menghasilkan ide-ide kreatif yang dapat mendorong penciptaan efisiensi dan efektivitas kerja.

Pada pendekatan Dynamic Capability, perusahaan yang masuk kedalam perusahaan padat karya umumnya lebih berfokus untuk melaksanakan eksploitasi terhadap sumber daya yang dimilikinya dibandingkan melaksanakan eksplorasi terhadap pengetahuan baru, sehingga tingkat kreativitas karyawan sangat jarang ditemukan karena terbentur dengan dengan peraturan yang ada diperusahaan (Ferreira et al., 2020), untuk itu jika PTPN III ingin meningkatkan tingkat kreativitas kerja karyawannya maka sangat diperlukan kebijakan yang berfokus pada ekspolarasi terhadap pengetahuan baru yang dapat menciptakan lingkungan kerja baru. Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.688, sedangkan pengaruh tidak langsung anatar Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Kerja adalah nilai perkalian nilai beta x1 (Lingkungan Kerja) dengan y (Kreativitas Kerja) yaitu sebagai berikut: $0.688 \times 0.494 = 0.339$. Setelah hasil tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas Kerja melalui Kinerja Karyawan maka nilai hasil perkalian sebelumnya ditambahkan dengan nilai beta variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut: $0.688 + 0.339 = 1.027$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja kepada variabel Kinerja Karyawan lebih kecil dari pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kreativitas berperan sebagai mediator penuh atau full mediator. Hasil pengujian hipotesis tidak langsung juga menemukan hasil yang signifikan ($0.000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.394. Sedangkan pengaruh tidak langsung antara Motivasi ke Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Kerja adalah perkalian nilai beta Motivasi terhadap Kreativitas Kerja dan nilai beta Kreativitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka di dapatkan rumusan sebagai berikut: $0.394 \times 0.321 = 0.126$ maka pengaruh total Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung maka didapatkan hasil: $0.394 + 0.126 = 0.520$. Berdasarkan perhitungan didapatkan hasil bahwasannya nilai pengaruh langsung sebesar 0.394 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.520. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai pengaruh langsung variabel Motivasi kepada variabel Kinerja Karyawan lebih kecil dari pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel y mampu berperan sebagai mediator penuh atau full mediator. Hasil pengujian hipotesis tidak langsung juga menemukan hasil yang signifikan

($0.000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Selain itu motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kreativitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan.

REFERENSI

- Annual Report. 2018. Meningkatkan Kinerja Melalui Transformasi Bisnis. Medan. PT Perkebunan Nusantara III
- Annual Report. 2018. Membangun Demi Pertumbuhan Berkesinambungan. Medan. PT Perkebunan Nusantara IV
- Bernardin, H. John & Joyce, E.A. Russel, 2013. Human Resource Management an Experiential Approach 6th Edition. New York: McGraw- Hill.
- Christhofer & Kesumawatie M. I. 2015. Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya. Media Mahardhika Vol. 13 No. 3 Mei 2015
- Dessler, Gary. 2013. Human Resource Management. England, Pearson Educated Limited. P. 30
- Mangkunegara, A.A. Anwar. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas. 2018, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 Tahun 2018 ISSN:2338-9605.
- Robbins, S. P and Judge, T.A. 2015. Organizational Behavior 16th Edition. Pearson International
- Bousinakis, D., & Halkos, G. (2021). Creativity as the hidden development factor for organizations and employees. *Economic Analysis and Policy*, 71, 645–659. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2021.07.003>
- Ferreira, J., Coelho, A., & Moutinho, L. (2020). Dynamic capabilities, creativity and innovation capability and their impact on competitive advantage and firm performance: The moderating role of entrepreneurial orientation. *Technovation*, 92–93(November 2018), 102061. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.11.004>
- Kim, M., Koo, D. W., & Han, H. S. (2021). Innovative behavior motivations among frontline employees: The mediating role of knowledge management. *International Journal of Hospitality Management*, 99(February), 103062. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103062>
- Soliman, M., Di Virgilio, F., Figueiredo, R., & Sousa, M. J. (2021). The impact of workplace spirituality on lecturers' attitudes in tourism and hospitality higher education institutions. *Tourism Management Perspectives*, 38(May), 100826. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2021.100826>