

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menurut (Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1, 2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Manajemen Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontiniu sehingga dapat

meningkatnya kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Perencanaan sumber daya manusia strategi perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan strategis kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM (*human*) misalnya faktor keuangan (*finance*), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif.

PTP. Nusantara VI (Persero) yang terbentuk pada tahun 1996 kemudian membuat program baru yaitu membangun kembali kebun inti menjadi kebun kelapa sawit. Meskipun pada awalnya direncanakan pembangunan kebun inti akan di ikuti kebun plasma, tetapi karena kesulitan untuk mendapatkan badan pemberi kredit hingga saat ini kebun plasma masih tetap sebagai kebun karet yang sudah tidak produktif.

Pada awal beroperasinya PTP. Nusantara VI (Persero) menetapkan Kebun Solok Selatan sebagai salah satu afdeling dari Kebun Danau Kembar , selanjutnya sesuai dengan perkembangan operasi kebun, akhirnya pada tanggal 10 Februari 2000 ditetapkan menjadi salah satu Unit Usaha PTP Nusantara VI (Persero).

Menurut **(Muis & Fahmi, 2018)** Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan

terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Mangkunegara mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut **(Nasional & Ilmu, 2019)** Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut **(Tirtayasa, 2018)** Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja berasal dari pengertian performance. Adapula yang memberikan

pengertian. Performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

**Tabel 1.1**  
**Data Produksi 5 Tahun Terakhir**  
**PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan**

<b>Tahun</b>	<b>Produksi (KG)/Tahun</b>	<b>Luas Ha/Tahun</b>	<b>Rata-Rata KG Produksi/Ha/Tahun</b>
2017	54.036.060	3.567	15.148 KG
2018	49.173.540	3.567	13.785 KG
2019	57.032.140	3.567	15.988 KG
2020	56.161.360	3.567	15.744 KG
2021	61.052.980	3.567	17.116 KG

*Sumber:* PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari persentase pencapaian target produksi dari 5 tahun terakhir mengalami pasang dan surut. Pada tahun 2017 target produksi telah terealisasikan sebesar 54.036.060 dengan persentase sebesar 15.148KG dan mengalami penurunan pada tahun 2018 sebesar 49.173.540 dengan persentase sebesar 13.785KG. Lalu pada tahun 2019

mengalami kenaikan sebesar 57.032.140 dengan persentase 15.988KG. dan mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 56.161.360 dengan persentase sebesar 15.744KG dan pada tahun selanjutnya ditahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 61.052.980 dengan persentase sebesar 17.166KG.

**Tabel 1.2**  
**Data Karyawan dan absensi**  
**PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan**

Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan					
		Jumlah Hari Kerja	Cuti/P3	Sakit	Mangkir	Haid (H1)	Jumlah Hari Kerja Efektif
Januari	444	11.100	350	168	86	28	10.468
Februari	440	9.680	210	243	47	27	9.153
Maret	437	11.362	246	507	68	30	10.511
April	231	5.775	282	21	-	19	5.453
Mei	432	9.504	1.012	183	123	29	8.157
Juni	414	10.350	316	251	14	32	9.737

*Sumber:* PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan, 2022

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa data karyawan setiap bulannya mengalami pasang surut jumlah karyawan. Dimana pada bulan januari jumlah karyawan sebanyak 444 orang, bulan februari mengalami pengurangan jumlah karyawan sebanyak 440 orang. Pada bulan maret karyawan 437 orang, dan bulan april sebanyak 231 orang. Dan pada bulan mei dan juni jumlah karyawan mengalami kenaikan yang pada awalnya 231 orang dibulan april menjadi 432

orang pada bulan mei dan 414 orang pada bulan juni. Dan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat hari kehadiran (kerja) pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan terjadi penurunan dan kenaikan yang cukup signifikan yang disebabkan jumlah karyawan yang cuti/p3, sakit, mangkir dan haid/h1 selalu berfluktuasi pada setiap bulannya. Dan jumlah hari kerja efektif pada 6 bulan terakhir juga mengalami kenaikan dan pengurangan.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti dalam menciptakan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, kurangnya motivasi kerja serta lingkungan kerja yang kurang baik. Selain itu adanya beberapa karyawan yang istirahat disaat jam kerja dan terlambat masuk ketika jam istirahat telah berakhir sehingga tugas-tugas dari karyawan pun terlambat diselesaikan. Masalah kurangnya tingkat disiplin karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan juga dipengaruhi juga oleh tingginya tingkat stres kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kinerja menurun maka akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi dimasa depan, sehingga organisasi harus dapat mengatasi masalah yang terjadi dengan cara meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut **(Harahap & Khair, 2019)** Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan

yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Beberapa pengertian motivasi menurut ahli yaitu sebagai berikut:

1. Bangun

Menyatakan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur.

2. Manullang

Menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu.

3. Sutrisno

Menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu

aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut (Kepuasan et al., 2019) Motivasi ialah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Menurut (**Hustia, 2020**) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut (**Hustia, 2020**) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut **(Nabawi, 2019)** Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya,tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh,tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efesiensi pelaksanaan tugas.

Menurut **(Adha et al., 2019)** Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Menurut **(Pane, 2020)** Stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres

kerja. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dampak dari stres pada kepuasan dapat dilihat secara langsung yaitu ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja dan membuat para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Menurut **(Prayogi et al., 2019)** Stres kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors.

Stres Kerja menurut Ivancevich dan Matteson dalam **(Waruwu, 2018)** mendefinisikan stres sebagai “Interaksi Individu dengan lingkungan”, tetapi kemudian mereka memperinci definisi kerja sebagai berikut; “respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Kemudian Beehr dan Newman dalam Luthan mendefinisikan stres kerja sebagai “kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres juga berkaitan dengan hasrat individu atas berbagai tuntutan dan peluang yang dihadapi dalam organisasi tempat bekerja. Seperti dikatakan oleh Robbin dan Judge stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan

yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Berdasarkan berbagai teori tentang definisi stres kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan setiap tekanan baik secara fisik maupun psikologis yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pada penelitian yang dilakukan (**Tirtayasa, 2018**) Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Dengan jalan memberikan motivasi kepada para karyawan baik berupa materil maupun moril akan menambah semangat karyawan dalam bekerja.

Hasil pengujian penelitian (**Adha et al., 2019**) variabel motivasi kerja, membuktikan bahwa motivasikerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah terbentuk, karena sebagian besar karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah menjadi pegawai negeri sipil.

Pada penelitian yang dilakukan (**Adha et al., 2019**) variabel lingkungan kerja, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Pada penelitian (**Hasibuan & Bahri, 2018**) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja polri di Polsek Medan Area.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian (**Jessie & Partono, 2020**) ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara. Perolehan hasil koefisien determinasi adalah stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 28,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Pada penelitian (**Heriyanti, 2021**) mempresentasikan pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial untuk variabel stress kerja diperoleh terhitung = 2,357 dengan nilai signifikan 0,030 dengan probabilitas signifikan jauh lebih besar dari 0,05 dan nilai terhitung lebih besar dari ttabel ( $2,357 > 1,994$ ). Hasil ini didukung oleh Afifah (2020) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan dengan memberi judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI UU SOLOK SELATAN”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan yang berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.
2. Lingkungan kerja yang kurang baik pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.
3. Masih tingginya tingkat stres kerja PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan yang berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.
4. Kurangnya dorongan dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU solok Selatan.
5. Kinerja yang belum optimal oleh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.
6. Masih kurangnya kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.
7. Masih kurangnya sikap saling membantu sesama karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.
8. Masih kurangnya apresiasi yang diberikan pimpinan pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.
9. Masih kurangnya pemahaman karyawan terhadap pentingnya kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.

10. Kurangnya sikap dan rasa tanggung jawab pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, maka penelitian ini membatasi dalam hal yang hanya menyangkut kepada Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Peneliti akan meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan?
3. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama/simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan?

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama/simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.

2. Bagi PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI UU Solok Selatan.

3. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.