

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur

Ricko Andria¹, Yateno²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

Email: rickoaa094@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan temuan lapangan, didapatkan permasalahan yang terjadi adalah masih rendahnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan perusahaan belum sepenuhnya mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Realisasi hasil mutu produksi terhadap target yang ditetapkan perusahaan rata-rata mengalami fluktuasi serta menunjukkan lebih banyak tidak tercapainya target hasil produksi. Kendala-kendala tersebut dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan jenis penelitian *explanatory survey*, dan motivasi, kepribadian, budaya sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik penentuan sampelnya adalah *accidental sampling*. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) menunjukan nilai dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,837 1,992), dan nilai dari pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,905 1,992) kemudian nilai dari pengaruh budaya terhadap kinerja karyawan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,121 1,992). Sedangkan pada perhitungan nilai R *square* kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikat adalah sebesar 70%, yang artinya terdapat 30% varians variabel terikat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, kepribadian dan budaya terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepribadian, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Based on field findings, it was found that the problem that occurred was the low performance of employees. This shows that the company has not been able to fully utilize the potential of its human resources. The realization of production quality results against the targets set by the company averaged fluctuations and showed more production targets were not achieved. These constraints can affect the decline in employee performance towards their duties and responsibilities. The purpose of this study was to determine the factors that affect employee performance. This research is quantitative research. With this type of research explanatory survey, and motivation, personality, culture as independent variables and employee performance as the dependent variable. The technique of determining the sample is accidental sampling. Methods of data collection by observation, interviews, questionnaires and documentation. The results of the study using the t test (partial) showed the value of the influence of motivation on employee performance, namely $t_{count} > t_{table}$ (3.837 1,992), and the value of the influence of personality on employee performance, namely $t_{count} > t_{table}$ (6,905 1,992) then the value of the influence of culture on employee performance, namely $t_{count} > t_{table}$ (5,121 1,992). Meanwhile, in calculating the value of R square, the ability of

the independent variable to explain the variance of the dependent variable is 70%, which means that there is 30% of the variance of the dependent variable explained by other factors not examined. Thus it can be concluded that there is a positive and significant influence of motivation, personality and culture on employee performance.

Keywords: Motivation, Personality, Organizational Culture, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain. Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Douglas (2010) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan/organisasi. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:43).

Perkebunan merupakan salah satu sub sektor pertanian yang memiliki peran penting di Indonesia. PT Great Giant Pineapple merupakan perkebunan buah nanas terbesar di Indonesia dengan luas total sebesar 32.000 Ha. Lampung Timur merupakan salah satu kota yang berpotensi untuk mengembangkan usaha di perkebunan nanas dan merupakan salah satu penghasil terbesar buah nanas. Perusahaan PT Great Giant Pineapple harus meningkatkan manajemen sumber daya manusianya untuk dapat meningkatkan produksi sehingga dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan industri sejenisnya. Perusahaan perkebunan dalam mengembangkan perusahaannya pasti dipengaruhi oleh berbagai macam faktor dimana salah satu faktornya ialah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan untuk dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika kinerja karyawan baik maka karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan targetnya. Jika kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan kesulitan dalam mencapai target-target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dari karyawan harus tinggi sehingga dapat memberi kontribusi yang bagus seperti dapat mencapai target produksi dan meningkatkan produktivitas serta keuntungan bagi perkembangan perusahaan dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, serta dari sisi kepribadian masing-masing karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan cara untuk memanfaatkan atau mempekerjakan karyawan yang memberikan manfaat kepada organisasi. Dengan adanya motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan agar bekerja dengan segala daya dan upaya, karena

motivasi merupakan suatu kondisi yang mengerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu.

Selanjutnya, faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dan sikap menjadi perilaku, kepercayaan, citacita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau bekerja.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Selain itu budaya organisasi juga bermanfaat dalam meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan dan membangun komunikasi yang lebih baik.

Berikut ditampilkan data penjualan PT Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Data Penjualan PT Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur

No.	Bulan	Penjualan Per Ton
1.	Oktober 2020	1.080
2.	November 2020	1.092
3.	Desember 2020	987
4.	Januari 2021	1.100
5.	Februari 2021	1.050
6.	Maret 2021	950

Sumber : Penjualan PT Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa penjualan PT Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur selama periode 2020 – 2021 fluktuatif. Hal ini menunjukkan perusahaan belum sepenuhnya mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Realisasi hasil mutu produksi terhadap target yang ditetapkan perusahaan rata-rata mengalami fluktuasi serta menunjukkan lebih banyak tidak tercapainya target hasil produksi. Kendala-kendala tersebut dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Bertitik tolak dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji, meneliti dengan mengangkat judul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur**”.

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu “Persaingan saat ini yang semakin kompetitif, penilaian kerja yang kurang tepat, keterlamabatan karyawan setelah jam istirahat, serta asap yang mengganggu pernafasan”. Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah yang penulis dapat adalah : Apakah Motivasi, Kepribadian, dan Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kepribadian, dan Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur”. Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan Pengalaman untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pengukuran kinerja karyawan dan Meningkatkan pemahaman dan kemampuan dalam menggunakan teori yang telah diteliti, menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk dapat menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan sumber daya manusia secara optimum, serta dapat memberikan masukan dan manfaat yang berarti bagi mahasiswa lain, atau kalangan umum

yang melakukan studi penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya Faustino Gomes (2010:3) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi menurut Faustino Gomes (2010:11) merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya. Kinerja karyawan umumnya diposisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disintesis kinerja adalah kemampuan, sikap dan prestasi seseorang atau sekelompok orang untuk memerankan bagiannya dalam sebuah sistem dan memaksimalkannya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya agar mendapat hasil sesuai ekspektasi dan waktu yang diinginkan dengan indikator kemampuan, sikap, prestasi, peranan, tanggung jawab, dan Ketepatan. Penjelasan Gomes (2010:12), penilaian kinerja ditinjau dari beberapa aspek, yaitu : Kesetiaan, prestasi Kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan, tanggung Jawab.

Kepribadian adalah keseluruhan cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat bisa diukur yang ditunjukkan seseorang. Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai system psiko-fisik yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan, kata kunci dari pengertian kepribadian adalah penyesuaian diri. Kepribadian memiliki asal kata *personality* (bahasa Inggris) yang salnya dari *personal* (Latin) yang memiliki arti kedok atau topeng. Yakni penutup muka untuk dipakai oleh pemain-pemain di panggung, yang bermaksud memberi gambaran perilaku, atau juga watak pribadi seseorang (Sujanto, 2010:10).

Menurut Sarwono (2017:88) Organisasi yang dinamis di dalam diri manusia (individu) terdiri atas sistem psiko fisik yang dapat menentukan kemampuan adaptasi diri yang unik oleh individu tersebut dalam lingkungan.

- a. Organisasi yang dinamis memberi penekanan nyata jika kepribadian selalu mengalami perkembangan dan perubahan meski terhubung dan terikat beberapa komponen kepribadiannya paada organisasi sistim.
- b. Sebutan psiko fisik menjelaskan jika kepribadian tidaklah eksklusif (semata- mata) namun kepribadian juga meliputi kerja tubuh dan juga jiwa (tak terpisah-pisah) menjadi satu dalam kepribadian.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan suatu kesatuan yang membimbing individu dalam menyesuaikan diri pada lingkungan sosial maupun fisik, dengan mencakup secara keseluruhan dari fikiran, perasaan dan perilaku dalam keadaan sadar maupun tidak sadar.

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang/terdorong melakukan seseorang dengan baik. (Sujanto, 2010:79). Motivasi seringkali dikatakan menjadi kunci kinerja kerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran positif yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu memotivasi Sumber Daya Manusia yang terlingkup dalam suatu organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk mendorong prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disintesis motivasi yaitu sebuah

dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkan. Menurut D. Kahnema, dkk. (dalam Sarwono. 2017:142) budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai, prinsip, tradisi, dan cara kerja yang dipercaya dan dilakukan bersama oleh seluruh individu yang ada dalam organisasi yang juga akan berpengaruh terhadap cara bertindak serta menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Di sebagian besar organisasi, nilai maupun praktik yang telah dianut menjadi kebiasaan bersama (*shared*) ini berkembang semakin pesat beriringan dengan berkembangnya zaman dan sangat berpengaruh terhadap “bagaimana pekerjaan dilakukan dalam organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka disintesis budaya organisasi adalah perekat antar anggota melalui sistem nilai, prinsip-prinsip kepercayaan dan norma yang menjadi pedoman serta mengatur kinerja para anggotanya untuk mencapai tujuannya. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini diadaptasi dari simpulan pengertian budaya organisasi yaitu : nilai, prinsip, kepercayaan, norma, dan pedoman.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah studi kasus, yang merupakan Kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif (Kountur, 2015: 105) adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan se jelas mungkin tanpa adanya perlakuan terhadap obyek yang diteliti. Studi kasus merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu (Creswell, 2018: 19). Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan keberartian regresi. Populasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang. Adapun pengukuran setiap item instrumen menggunakan skala *likert*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *uji kolmogrov smirnov* dengan bantuan SPSS 25. Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi, kepribadian, budaya organisasi, dan kinerja karyawan berdistribusi normal. Regresi yang bebas dari masalah multikolinearitas apabila mempunyai nilai $tolerance > 0,1$ dan nilai $VIF < 10$. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa nilai $tolerance$ dari keempat variabel yaitu motivasi sebesar 1,214, kepribadian sebesar 1,162, budaya organisasi sebesar 1,280, dan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas, maka model regresi yang ada layak digunakan.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.978, variabel kepribadian memiliki nilai signifikansi sebesar 0.922, variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.263 yang artinya semua variabel bebas mempunyai nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Artinya data dalam penelitian ini dapat digunakan.

Berdasarkan hasil pengujian coefficients^a dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.785 + 0,428 X_1 + 0,487 X_2 + 0,662 X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan yaitu:

- 1) Nilai (*constant*) menunjukkan nilai sebesar 2,785. Artinya jika dipengaruhi oleh motivasi (X_1), kepribadian (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,78%.
- 2) Koefisien regresi X_1 bernilai sebesar 0,428 menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1 pada motivasi (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 42,8%.
- 3) Koefisien regresi X_2 bernilai sebesar 0,487 menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1 pada kepribadian (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 48,7%.
- 4) Koefisien regresi X_3 bernilai sebesar 0,662 menunjukkan bahwa setiap penambahan sebesar 1 pada budaya organisasi (X_3) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 66,2%.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, telah diketahui nilai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu budaya organisasi (X_3). Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai koefisien regresinya pada budaya organisasi (X_3) yang paling besar dibandingkan variabel lain yaitu 0,662 atau sebesar 66,2%. Nilai perusahaan dipengaruhi oleh budaya organisasi pada PT Great Giant Pineapple. Pada uji F diketahui nilai F_{hitung} adalah 57.628, dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.73 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($57.628 > 2.73$) dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari perhitungan nilai koefisien determinasi sebesar 0,700. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepribadian dan budaya dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 70%. Sedangkan sisanya 30 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan, dengan prestasi kerja sebagai indikator yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah perilaku. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah norma.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepribadian, dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan GGF/GGPC 02 Lampung Timur. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, kepribadian, dan budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Motivasi, kepribadian dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Saran

1. Motivasi kerja pada perusahaan sebaiknya lebih ditingkatkan dengan cara memberikan bimbingan serta pelatihan kerja untuk mengurangi tingkat kesalahan pada saat proses produksi serta memberikan reward bagi karyawan berprestasi sebagai bentuk penyemangat kerja.
2. Kepribadian karyawan pada perusahaan dapat ditingkatkan dengan cara menambah wawasan karyawan agar lebih inovatif dan percaya diri serta meningkatkan kemampuan berkomunikasi antara pimpinan dan karyawan agar dapat berani mengemukakan ide baru dan bertanggung jawab.
3. Budaya organisasi pada perusahaan agar lebih menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman bagi perusahaan.
4. Bagi penelitian selanjutnya hasil penelitian ini masih ada faktor lain di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan bagi penelitian lanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti pendidikan dan pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain. Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sujanto dan Halem Lubis Taufik Hadi, *Psikologi Kepribadian*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), h 10
- Sarlito Wirawan Sarwono, *Pengantar Umum Psikologi*, (Jakarta : Bulan Bintang, 1917), h. 88
- Mangkunegara. 2011. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Karyawan. Universitas Muhammadiyah.
- Fustino Gomes. 2010. Analisis Faktor Kinerja Karyawan Bagian ProDUksi Karet Pt. Perkebunan Nusantara Xii Jember. 218–224.
- Ismail. 2010. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 8–21.
- Kountor. 2015. Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Paradigma*, 12(01), 93–112.
- Creswel. 2018. *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta : PT Bumi Aksar.a