

INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION AND EMPLOYEE COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT.GEO GIVEN VISI MANDIRI SEMARANG

Umar Qosim¹Aji Seputra, SE,MM²Maria M Minarsih, SE,MM³
¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang
^{2,3} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Geo Given Visi Mandiri .Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Geo Given Visi Mandiri yang berjumlah 64 karyawan merupakan dari populasi yang karakteristiknya hendak di selidiki dan di anggap biasa mewakili keseluruhan populasi dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik samling random atau sampling *non probability sampling* (pemilihan populasi tanpa adanya kriteria khusus) dengan jenis *purposive sampling* (pemilihan berdasarkan kriteria tertentu) yang menghasilkan sejumlah 64 responden serta alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda. Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa, lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *adjusted R square* pada model regresi diperoleh sebesar 0,589 yang artinya 58,9 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi karyawan sedangkan sisanya sebesar 41,1 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini dan di perlukan penambahan variabel dan memperpanjang periode penelitian ini.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect work environment, motivation and employee competency, on employee performance, PT.Geo Given Visi Mandiri.The population in this study were all employees of PT. Geo Given Visi Mandiri with amounts to 64 employees is the population whose characteristics are to be investigated and considered normal to represent the entire population and the sampling technique used was random samling technique or samling,non probability sampling (populasi selection without specific criteria) withtype purposive sampling (selection based on certain criteria) which produces a number 64 respondent and analysis tools used in this study are multiple linear.Regression test results show that work environment motivation and employee competency positive and significant effect on employee performance, score adjusted R square, in the regression modal obtained 0,589 which means 58,9 percent employee performance variables can explained by work environment, motivation and employee

competency while the rest is equal to 41,1 percent explained by other variables outside this study and need additional variable and extend this research period.

Keywords: *work environment, motivation, employee competency, and employee performance*

PENDAHULUAN

Kehidupan karyawan tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara karyawan dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat pada lingkungan kerja, khususnya dalam hal kinerja, maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan kompetensi karyawan serta motivasi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya atau dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex S, Niti Semito 1982:183) lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana karyawan berada dan beraktivitas, lingkungan kerja adalah salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan, apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan

kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen, lingkungan kerja juga harus diimbangi dengan motivasi agar lingkungan kerja lebih baik. Memberikan motivasi terhadap karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Bagi perusahaan keefektifan kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan keberlangsungan kehidupan perusahaan, guna mencapai tujuan. Perusahaan maka keefektifan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan, ketidakaktifan kinerja karyawan dampak buruk pada keberlangsungan perusahaan.

Selain lingkungan kerja motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi merupakan determinan yang penting bagi prestasi individu. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1985, p.94) karyawan dengan perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat dan sebaliknya karyawan dengan

semangat yang rendah adalah hasil dari kurangnya motivasi untuk bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai di perlukan kompetensi yang memadai, kompetensi mempunyai peranan yang penting bagi kinerja karyawan, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, selama ini banyak perusahaan yang belum mempunyai kinerja dengan kompetensi yang memadai, ini di buktikan dengan rendahnya produktivitas kinerja dan sulitnya mengukur kinerja karyawan, maka untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan mamuaskan bagi karyawan di perlukan kompetensi yang di miliki oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

PT. Geo Given Visi Mandiri (PT. GGVM) adalah pengelola tenaga kerja atau penyalur tenaga kerja (outsourcing) yang di dirikan sejak mei 2010 perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa dan berfokus pada *human resource solution, in strore communication, event management, dan brend activation and exhibition.*

PT. Geo Given Visi Mandiri adalah penyedia jasa atau tenaga kerja untuk *sales force* perusahaan. kegiatan *sales force* yang pernah dikelola saat ini, dimana perusahaan ini berkerjasama dengan beberapa perusahaan yaitu *PT. nestle, PT. indofood, PT. adi nugraha cita rasa* .yaitu dimana perusahaan ini memproduksi produk makanan, minuman dan kesehatan. yang dimana karyawan di perusahaan ini di haruskan memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi bagi setiap karyawan, merupakan kemampuan

kerja setiap karyawan yang mencakup berupa aspek, kemampuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar ditetapkan, kurangnya kompetensi akan berpengaruh dampak bagi kinerja karyawan, dan tidak mengetahui apa yang harus di kerjakan apa yang harus dilakukan akan merasa kebingungan, kurangnya pengetahuan kerja, pengalaman kerja dan pemahaman maka sangatlah penting bagi motivasi yaitu mendorong karyawan agar tetap semangat dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu dimana karyawan di berikan pelatihan khusus untuk mempelajari hal-hal yang baru yang di berikan perusahaan agar karyawan lebih semangat kerja dan mempunyai kompetensi yang tinggi, jadi bagi karyawan yang mempunyai semangat tinggi dengan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kinerja yang baik maka akan diberikan insentif dan hadiah untuk karyawan yang berprestasi, Sehingga kompetensi kerja karyawan merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Betapa pentingnya kinerja bagi perusahaan sehingga pengembangan karyawan terhadap motivasi dan kompetensi kerja, merupakan salah satu upaya dapat meningkatkan kinerja karena pengembangan karyawan berbasis motivasi dan kompetensi merupakan wujud perhatian dan pengakuan perusahaan atau seseorang pimpinan kepada karyawan yang yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan dan kepatuhan serta disiplin kerja

Wibowo.(2007:86) kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut.bahwa motivasi,lingkungan kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan hal ini harus di perhatikan, karena terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara ke empatnya. dari situlah kinerja dapat meningkatkan sehingga pengembangan lingkungan kerja motivasi dan kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik juga.

Sebagai seorang karyawan di harapkan memiliki kompetensi atas jabatan kerja yang kita miliki, hal ini menjadi acuan bagi perusahaan untuk tahu kemampuan kerja kita sebagai calon karyawan, tidak hanya karena itu, melalui kompetensi yang kita miliki perusahaan lebih mengetahui posisi apa yang cocok dan tepat untuk kita.bahwa kompetensi menjadi suatu hal paling penting untuk di miliki seorang karyawan, tetapi sebagai calon karyawan kita perlu tahu kira-kira kompetensi seperti apa yang di inginkan perusahaan.kompetensi yang dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa tepat bagi seseorang ,apabila kompetensi atas diri seseorang karyawan telah diketahui maka perusahaanpun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu, selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja yang optimal untuk perusahaan

TELAAH PUSTAKA

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dan dalam melaksanakan tugasnya, kehidupan manusia tidak akan lepas dari dari keadaan lingkungan yang berada didekatnya,antara manusia dan lingkungan mempunyai hubungan yang dekat sekali. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu lingkungan kerja adalah salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan, apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun, hal ini di sebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik. lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. lingkungan kerja haruslah memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang meningkat para pekerja dan lingkungan. lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan secara optimal, aman, sehat, dan nyaman, lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik

pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat bekerja secara efisien. Lewa dan Subowo(2005).

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya bergerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. kata *movere*, dalam Bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti memberikan motif atau suatu hal dan keadaan yang menimbulkan dorongan. secara harfiah motivasi berarti pemberian motif, seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya, melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan suatu hal harus terpenuhi.

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dari diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan, motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. motivasi adalah pemberian daya bergerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Malthis (2006:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai

suatu tujuan, memahami motivasi sangatlah penting.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2010:109) definisi lain motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. sedangkan motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan (Mengku Negara 2009:93) Menurut Sopiah (2008:170) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya, juga menurut Samsudin (2006:281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan suatu yang telah ditetapkan.

Kompetensi Karyawan

Kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan. kompetensi berkaitan dengan sikap yang menunjukkan performa seseorang yang baik atau buruk. Menurut Robert A. Roe (2001) kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap – sikap dan nilai-nilai pribadi, dan

kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Webster's Ninth New Collegiate Dictionary Dalam, Srilastanti (2005), Mendefinisikan kompetensi ialah keterampilan dari seseorang ahli, dimana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Memasuki dunia kerja, seseorang karyawan diharapkan memiliki kompetensi tertentu atas jabatan kerja mereka. Hal ini menjadi acuan bagi perusahaan untuk tahu kemampuan karyawan

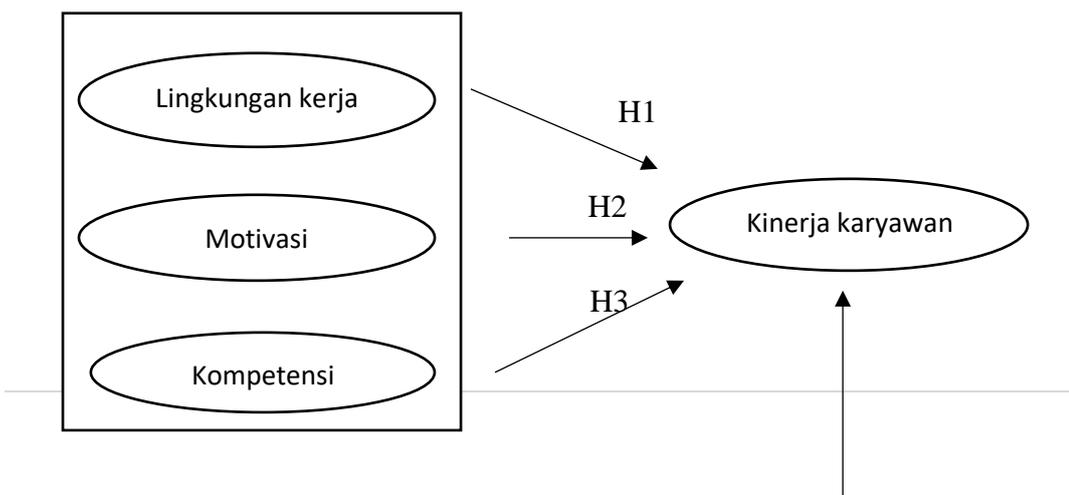
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perilakunya yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dalam perannya

dalam perusahaan (Rivai, 2004:309) definisi lain kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Simamoro, 2004:388) Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kerangka Pemikiran (Kuantitatif)

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Sumber : dari berbagai jurnal

Gambar 2.1

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran teoritis masalah hipotesis dalam pemikiran ini adalah sebagai berikut:

H1: variabel lingkungan kerja (X1) di duga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Geo Given Visi Mandiri

H2: variabel motivasi (X2) di duga pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Geo Given Visi Mandiri

H3: variabel kompetensi (X3) di duga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Geo Given Visi Mandiri

H4 : variabel lingkungan kerja (X1) variabel motivasi (X2) variabel kompetensi karyawan (X3) diduga pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Geo Given Visi Mandiri

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). masri singa rimbun (1991) mengatakan bahwa penelitian yang bersifat *explanatory* atau penjelasan adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penentu serta menguji hipotesis yang diajukan,

dimana uraiannya mengandung deskripsi akan tetapi terfokus pada hubungan variabel. maka variabel penelitian sangatlah penting bagi penelitian, karena variabel sebagai landasan mempersiapkan alat atau metode pengumpulan data dan sebagai alat menguji hipotesis, itulah sebabnya, sebuah variabel yang harus di amati dan dapat di ukur. Menurut Sugiono (2009:13) variabel penelitian adalah segala suatu yang berbentuk apa saja yang di tetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel.

1. Variabel independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan tidak tergantung pada variabel lainya (Sugiono, 2008:59) dinamakan demikian karena variabel ini bebas dalam mempengaruhi variabel lainya. Dalam penelitian ini variabel independenya adalah lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan kompetensi karyawan (X3)

2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lainny (sugiono, 2008:59) dalam penelitian ini variabel independenya adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1

Variabel dan Indikator penelitian

Variabel 1	Denifisi	Indikator	Pengukuran
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung <i>sedarmaryanti (2009:22)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • penerangan • warna ruangan • suasana ruangan • udara • tata ruangan • keamanan (Moekijat,1995)	Skalaliker 1s/d5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N) Tidak Setuju (STS), dari Responden
Motivasi (X2)	Dorongan untuk meningkatkan perbaikan kualitas kerja secara berkelanjutan guna mencapai keberhasilan organisasi. <i>McClelland, (2003)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • kebutuhan fisik • kebutuhan rasa aman • kebutuhan sosial • kebutuhan penghargaan • kebutuhan aktualisasi Maslow, (1993)	Skalaliert, dengan bobot skor yaitu: 1=Sangat Setuju 2=Cukup Setuju 3=Netral 4=Tidak Setuju 5=Sangat Tidak Setuju
Kompetensi karyawan (X3)	<i>Sri Lastanti (2005)</i> . Mendefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman	<ul style="list-style-type: none"> • pengetahuan • pemahaman • kemampuan atau keterampilan • nilai • sikap • minat Sutrisno (2011:204)	Skalaliker 1s/d5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S) Netral (N) Tidak Setuju (STS), dari responden
Kinerja karyawan (4)	<i>Gibson (1997)</i> mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas dan kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • kualitas • kuantitas • ketetapan waktu • efektivitas • kemandirian Robibin, (2006:260)	Skalaliker 1s/d5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS) Setuju (S), Netral (N) Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden

Populasi Dan Sempel Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan di duga (singarimbun,2007:67), berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat di pahami sebagai kelompok induvidu pengamatan yang minimal satu perasaan, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT.Geo Given Visi Mandiri semarang yang berjumlah 64 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang

karakteristiknya hendak di selidiki dan di anggap biasa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya. (Djawanto dan Pangestu, 2002:57) jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini di tentukan melalui metode *sampel random sampling*. dimana populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sutrisno Hadi,2003:84).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas Data

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Kondisi	Ketetapan	Keterangan	
1	Lingkungan kerja	Indikator X1.1	0.893	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.2	0.893	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.3	0.896	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.4	0.893	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.5	0.895	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.6	0.895	>	0.60	Reliabel
2	Motivasi	Indikator X2.1	0.870	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.2	0.872	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.3	0.869	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.4	0.872	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.5	0.863	>	0.60	Reliabel
3	Kompetensi karyawan	Indikator X3.1	0.915	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.2	0.910	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.3	0.911	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.4	0.909	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.5	0.913	>	0.60	Reliabel

		Indikator X3.6	0.911	>	0.60	Reliabel
4	Kinerja karyawan	Indikator Y.1	0.843	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.2	0.852	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.3	0.869	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.4	0.843	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.5	0.841	>	0.60	Reliabel

Tabel 4.9 merupakan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar

yaitu lebih besar dari 0,60 dengan demikian semua indikator hasilnya *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07732222
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.047
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.573
Asymp. Sig. (2-tailed)		.898

Tabel 4.10 merupakan hasil pengujian normalitas, hasil tersebut menunjukkan bahwa Uji *Kolmogorov Smirnov* memiliki signifikansi

sebesar 0.732 yang berarti lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai *residuals* sudah terdistribusi secara normal.

Pengujian Multikolonieritas

Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.016	1.527		2.629	.011		
Lingkungan kerja	.205	.081	.290	2.522	.014	.493	2.027
Motivasi	.303	.100	.350	3.038	.004	.492	2.032
Kompetensi karyawan	.183	.086	.250	2.128	.037	.475	2.107

Sumber : Data primer, 2020

Tabel 4.11 merupakan output hasil uji multikolonieritas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai semua VIF dari semua variabel bebas

Pengujian Heteroskedastisitas

memiliki nilai yang lebih kecil dari 10 yang artinya antar variabel independen tidak terjadi korelasi dalam penelitian.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.436	.850		1.689	.096		
Lingkungan kerja	-.067	.045	-.264	-1.481	.144	.493	2.027
Motivasi	-.013	.055	-.042	-.235	.815	.492	2.032
Kompetensi karyawan	.082	.048	.313	1.720	.091	.475	2.107

merupakan output dari uji heteroskedastisitas, hasil output SPSS menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 hasil

tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi ketidaksamaan variance dari pengamatan satu dengan pengamatan lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.016	1.527		2.629	.011		
Lingkungan kerja	.205	.081	.290	2.522	.014	.493	2.027
Motivasi	.303	.100	.350	3.038	.004	.492	2.032
Kompetensi karyawan	.183	.086	.250	2.128	.037	.475	2.107

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$\text{Kinerja karyawan} = 0,290 \text{ Lingkungan kerja} + 0,350 \text{ Motivasi} + 0,250 \text{ Kompetensi Karyawan}$$

1. Hasil B₁ menunjukkan hasil positif yang berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan semakin meningkat

2. Hasil B₂ menunjukkan hasil positif yang berarti apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

3. Hasil B₃ menunjukkan hasil positif yang berarti apabila kompetensi karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.016	1.527		2.629	.011		
Lingkungan kerja	.205	.081	.290	2.522	.014	.493	2.027
Motivasi	.303	.100	.350	3.038	.004	.492	2.032
Kompetensi karyawan	.183	.086	.250	2.128	.037	.475	2.107

Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi hasil sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi hasil sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi hasil sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05 dimana

hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.589	2.12862

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* pada model regresi diperoleh sebesar 0,589 yang artinya 58,9 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi karyawan sedangkan sisanya sebesar 41,1 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji F

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.248	3	140.749	31.063	.000 ^a
	Residual	271.862	60	4.531		
	Total	694.109	63			

Tabel 4.15 merupakan hasil uji F, dimana dari tabel tersebut mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana hasil 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya

bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi karyawan mampu secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Simpulan

Hasil pengujian regresi linier berganda ini menghasilkan, yaitu:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel kompetensi karyawan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1982, *manajemen personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ferdinand . 2013 *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, imam, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson j.l, Ivancevich, dan Donnelly, J Jr, 1985 "organisasi dan manajemen" perilaku, struktur dan proses. Edisi ke empat Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014 *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Sutdi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karman Mitra Andalan Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 13(1).
- Hadi. Sutrisno. 2003. *Metodologi Research*. Yogyakarta; Puataka Hadi.
- Lewa. K, lip, Dan Subowo, 2005 "Pengaruh Kepimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina. (Persero) Daerah operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon" Skripsi S1, (8) Fakultas Perguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara dan Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Maltis-John H. Jackson. *Muman Resource Management*, edisi 10, Jakarta : Selamba Empat, 2006.
- Prihadai .F.S (2004). *Assessment Centre : Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: PT. Gram edia Pustaka Umum.
- Potu, Aurelia. 2013 *Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013
- Pramularso, E. Y. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugrah Jakarta*. Widya Cipta- Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 2(1), 40-46 <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2803>
- Ragel Permansari. 2013 *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang*
- Roe. Robert A. 2001, *Trust Implications For Formance*

- and Efektiveness*.European Journal.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke praktik*. Jakarta : PT. Raja grafindo Persada.
- Robbins. Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Jakarta; PT. indeks Klompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung ;CV Mandar Maju.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Samsudin (2006:281). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York : John Wiley & Sons inc.
- Sri Lastanti, Hexana. 2005. *Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Atas Skandal Keuangan*. Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi Vol.5 1 April 2005. Hal 85-97
- Sedarmayati. (2001). *Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung Alfabeta,
- Umar, Husain. 2003. *Metode Penelitian; Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi , 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua. Kencana prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
-