

PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BERKAH UTAMA TRAKTOR

Raditya Sastrawan

Email : radityasastrawanthirteen@gmail.com

Nur Cahyadi S. ST., MM.

Email : Cak_yadi@yahoo.com

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik

Link : <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/view/1567>

ABSTRACT

Performance is an important aspect for companies. Every company expects employees to work diligently according to their abilities in order to achieve good work results. Without good performance from all employees, the success in achieving goals will be difficult to attain. This research aims to determine the impact of employee competence, motivation, and work environment on employee performance at PT. Berkah Utama Traktor. This research used quantitative. The number of sample for this research consists of 47 permanent employees working at PT. Berkah Utama Traktor. Data collection for this research use of primary and secondary data, using a questionnaire as the data collection technique. This research used multiple linear regression model. The dependent variable in this research is employee performance, while the independent variables are employee competence, motivation, and work environment. The results of this study indicate that employee competence, motivation, and work environment have a positive influence on employee performance.

Keywords: *Employee Competence, Motivation, Work Environment, Employee Performance*

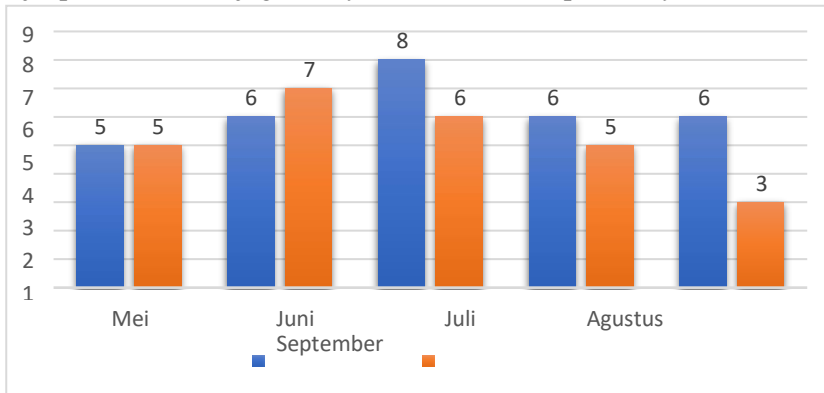
1. Pendahuluan

Menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diambil suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Semakin berkembangnya industri manufaktur yang ada di Indonesia maka potensi atau peluang bisnis yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mengembangkan bisnis dibidang jasa juga semakin meningkat. Salah satunya adalah dengan adanya perusahaan jasa yang penyedia atau penyewaan alat berat dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan yang akan melakukan investasi. Adanya perusahaan di bidang jasa penyewaan ini maka perusahaan tidak perlu mengeluarkan modal besar pada tahun pertama, fleksibilitas sewa, dan sebagainya. Dengan adanya perkembangan yang menggunakan jasa sewa pada saat ini, sudah banyak sekali perusahaan yang membuka jasa persewaan alat berat. Maka dari itu perusahaan harus bisa memiliki sumber daya manusia yang memadai.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa adalah PT. Berkah Utama Traktor, PT. Berkah Utama Traktor merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa rental alat berat. Bisnis utama PT. Berkah Utama Traktor adalah pelayanan jasa rental alat berat yang beroperasi di Pelabuhan Umum Gresik, Pelabuhan khusus perusahaan PT. Wilmar Nabati Indonesia, dan pelabuhan

husus disekitarnya di dalam negeri yang telah dikomersilkan. Bukan hanya menyediakan alat berat saja, perusahaan ini juga menyediakan beserta operatornya.



Gambar 1.1 perolehan proyek PT. Berkah Utama

Diatas adalah gambar grafik perolehan proyek PT. Berkah Utama Traktor lima bulan terakhir. Setiap bulannya PT. Berkah Utama Traktor menentukan target proyek yang harus diperoleh tiap bulannya. Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa penyewaan alat berat yang diterima oleh PT. Berkah Utama Traktor mengalami penurunan pada beberapa periode, seperti pada tiga bulan terakhir yaitu bulan Juli, Agustus dan September perolehan proyek selalu dibawah target yang telah ditentukan.

Menurut Emron, (2017) menjelaskan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peran sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sebagai faktor penentu perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan Kompetensi yang mumpuni yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri.

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian khusus untuk melaksanakan pekerjaannya secara efisien. Sedangkan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan tersebut perlu disesuaikan dengan kecakapan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat meningkatkan pulakinerja perusahaan secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Berkah Utama Traktor, untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Bedasarkan observasi awal yang telah dilakukan mengenai kompetensi yang merujuk pada 5 (lima) indikator karakteristik kompetensi menurut Veithzal (2018) yaitu Watak (*traits*), Motif (*motive*), Konsep Diri (*self-concept*), Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan atau keahlian (*skill*) ditemukan bahwa :

Tabel 1.1 Kompetensi karyawan

No.	Indikator	Kemungkinan Penyebab	Diskusi
-----	-----------	----------------------	---------

1	Keterampilan <i>(Skill)</i>	Kurangnya Operator yang Handal	Operator kurang handal, tetapi bukan permasalahan besar karena perusahaan sudah ada pelatihan mengenai operasional
		Kurangnya kompetensi	Skill karyawan kurang memadai tetapi karyawan masih bisa untuk menjalankan operasional perusahaan
2	Ilmu Pengetahuan <i>(Knowledge)</i>	Ilmu marketing kurang memadai	Karyawan tidak memiliki ilmu marketing yang memadai
		Kurangnya kompetensi	Pengetahuan karyawan kurang memadai
3	Watak <i>(Traits)</i>	Kurang tanggap dalam menangani komplain	Karyawan kurang tanggap dalam menghandle complain tetapi memiliki inisiatif untuk mencari jalan keluar
		Tidak Jujur	Karyawan terkadang melakukan kecurangan
4	Konsep Diri (Self Concept)	Tidak berpengalaman	Karyawan kurang memiliki pengalaman tetapi karyawan dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik
		Kurangnya inisiatif Karyawan	Adanya beberapa Karyawan yang kurang inisiatif
5	Motif <i>(Motive)</i>	Tidak memfasilitasi Karyawan untuk sertifikasi	Perusahaan tidak atau belum mengadakan sertifikasi bagi karyawan potensial

Sumber : Hasil observasi PT. Berkah Utama Traktor tahun 2022

Dari obesrvasi awal yang dilakukan di perusahaan ditemukan permasalahan seperti tabel diatas. Hal ini diindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan disebabkan dari kompetensi karyawan yang kurang memadai untuk menunjang kinerja mereka.

Beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yangmenekuni kegiatan pengembangan teori motivasi Fachreza (2018). Namun kinerjakaryawan tidak dapat dipengaruhi oleh kompetensi saja, Beberapa studi terdahulu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yanag dilakukan oleh Kunderi dan Suhatmanto (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu nya yaitu teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan Muazaroh & Subaidi (2019), yaitu Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan RasaAman (*Safety Needs*), Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*), Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self- Actualization Needs*).

Dari observasi awal yang dilakukan dan dilihat dari data motivasi yang dilakukan oleh PT. Berkah Utama Traktor, mereka sudah memberikan motivasi yang baik. Hal ini menjadi pertanyaan

mengapa kinerja karyawan mengalami penurunan sedangkan perusahaan telah mengupayakan penunjang motivasi yang memadai. Berikut adalah beberapa daftar penunjang motivasi karyawan yang diberikan oleh PT. Berkah Utama Traktor :

Tabel 1.2 penunjang motivasi karyawan

No.	Indikator	Keterangan	Rincian
1	Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological Needs</i>)	Gaji	80% karyawan menerima gaji sesuai UMR Kab. Gresik
		Tunjangan hari raya	100% dari gaji yang diterima
		Reward rekreasi	1 tahun
		Reward umroh	Penilaian kinerja selama 4 tahun
2	Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety Needs</i>)	Tunjangan Kesehatan	Pendaftaran peserta BPJS
3	Kebutuhan Sosial (<i>Social Needs</i>)	<i>Gathering</i>	Pelaksanaan dilakukan 1 tahun sekali
		Perayaan Hari Besar	Idul Fitri, Idul Adha, 17 Agustus
4	Harga Diri dan Pengakuan (<i>Esteem Needs</i>)	Jenjang Karir	Berdasarkan Penilaian Kinerja
5	Aktualisasi Diri (<i>Self-Actualization Needs</i>).	-	-

Sumber : PT. Berkah Utama Traktor tahun 2022

Menurut penelitian Heri Supriyanto dan M. Djudi Mukzam, (2018) Selain kepribadian, komitmen organisasi dan juga motivasi, untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu ditunjang dan ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang mendukung dan lingkungan kerja yang nyaman, yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja dari karyawan, sedangkan agar karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dijalankan, sehingga mereka lebih nyaman tenang, tekun dan serius menghadapi tugas-tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu antara lain. Hubungan Karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, suhu udara pakai blower, penggunaan warna tembok warna putih, dan juga ruang gerak yang sempit, keamanan kerja seperti halnya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) wajib memakai perlindungan diri yang sudah disediakan oleh perusahaan dan juga mematuhi petunjuk-petunjuk kerja yang telah ada seperti wajib pakai kerpas, earplud dan juga masker. Berikut adalah data Rekapitulasi Lingkungan Kerja di PT. Berkah Utama Traktor

Tabel 1.3 Rekapitulasi Lingkungan Kerja

No.	Uraian	Kondisi Lingkungan		
		Baik	Cukup	Kurang
1	Tempat parkir	✓	-	-

2	Mushola	✓	-	-
3	Kantin	-	✓	-
4	Toilet	✓	-	-
5	Tempat merokok	✓	-	-
6	Fasilitas kantor user			
	a. Komputer	-	✓	-
	b. AC	✓	-	-
	c. Wifi	✓	-	-
	d. Telepon	✓	-	-
	e. Kipas angin	✓	-	-
7	Loker	-	✓	-
8	Wastafel	✓	-	-
9	Keamanan	✓	-	-
10	Penyemprotan Disinfectan	-	✓	-
11	Ventilasi udara	✓	-	-
12	Kebersihan	✓	-	-
13	Kebisingan	-	✓	-

Sumber : PT. Berkah Utama Traktor tahun 2022

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Berkah Utama Traktor memiliki fasilitas yang cukup lengkap mulai dari tempat parkir karyawan, kantin yang nyaman, toilet yang nyaman, Mushola di area perusahaan, Tersedia juga wastafel untuk mencuci tangan dan dilengkapi dengan alkohol agar tangan tetap steril saat masuk ke area kerja. Adanya fasilitas kantor seperti komputer, AC, Telepon dan Wifi. Bukan hanya lingkungan fisik saja yang dapat mempengaruhi kinerja, Sedarmayanti dalam Nurhayati (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yaitu suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan atau bahkan membosankan. Jika dilihat dari suasana kerja di lapangan hubungan antar karyawan, atasan dengan bawahan sudah berjalan dengan harmonis atau baik sehingga permasalahan yang timbul dapat diatasi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dijelaskan yaitu mengenai permasalahan kinerja karyawan yang menurun dikarenakan faktor kompetensi dan motivasi serta lingkungan kerja yang bertolak belakang dengan penelitian terdahulu, menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian apakah kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Landasan Teori dan Hipotesis

2.1 Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Triastuti, 2019).

Menurut Dessler (2017) menyatakan bahwa pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab akibat yang kritis Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakannilai (*value*) dalam perusahaan.
- b. Memahami prinsip pengukuran yang baik Pondasi dasar kompetensi manajemenmanapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan

- benar konstruksi tersebut.
- c. Memastikan hubungan sebab akibat (*causal*) Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungankausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi *judge* mental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalifikasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.
 - d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

2.2 Motivasi

Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda, sehingga motivasi yang diperlukan atau yang dibutuhkan pun berbeda satu sama lainnya. Untuk mencapai sasaran-sasaran dari pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya diperlukan motivasi yang tinggi bagi setiap karyawan. Fachreza, dkk., (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Hanafi & Yohana, 2017). Lusri & Siagian (2017) menjelaskan bahwa motivasi (*motivation*) merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain Nitisemito dalam Nuraini (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang ditugaskan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan

memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) 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. Sedangkan menurut Mardiana (2015), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja menurut Septianto (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adapun hal-hal yang perlu diperhatikan adalah (Siagian, 2011), bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi untuk pertukaran udara, tersedianya peralatan kerja yang memadai, tersedianya tempat untuk melakukan ibadah keagamaan, tersedianya tempat untuk melepas lelah, tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah diperoleh.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya, indikatornya adalah

perhatian dan dukungan, kerjasama antar pegawai, kelancaran komunikasi, struktur kerja dan tanggung jawab kerja. Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Sutrisno (2015), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2.3.1 Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan Kerja fisik, yang merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. kemudian lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3.2 Kinerja

Setiap perusahaan di dalam menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, yang terdiri dari elemen-elemen sumber daya manusia (karyawan) yang mempunyai tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan dan harus dilaksanakan dengan tujuan optimalisasi dan efisiensi pencapaian tujuan yang akan dicapai, baik yang harus dilaksanakan secara sendiri-sendiri maupun secara berkelompok (tim).

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, karena karyawan adalah penggerak utama untuk setiap kegiatan operasional perusahaan dan yang harus berperan aktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berikut pengertian kinerja menurut Nursam (2017) mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Rani & Mayasari (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang

telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja menurut Moehariono (2018) adalah *“performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams”* (manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim).

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan dalam pekerjaannya, yang di dalam prosesnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas dari setiap karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Hardiansyah (2018) indikator kinerja dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kualitas pelanggan. Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini juga berlaku terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.
- c. Taat Asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Indikator kinerja menurut Ratnasari (2017), pekerjaan dapat diukur antara lain dengan:

- a. Jumlah Pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.
- c. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.
- d. Kehadiran. Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan Kerja Sama. Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

a. Motivasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi Lusri & Siagian (2017). Menurut Rismayadi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang karyawan lakukan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

b. Kompetensi

Menurut Rahmisyari (2017) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- a) Keyakinan dan Nilai-nilai
 - b) Keterampilan
 - c) Pengalaman
 - d) Karakteristik Kepribadian
 - e) Motivasi
 - f) Isu Emosional
 - g) Kemampuan Intelektual
 - h) Budaya Organisasi
- c. Disiplin

Menurut Sidanti (2015) sikap dan mental yang berupa disiplin kerja, etika kerja, dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faslah & Savitri, (2017) disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi perlu dilakukan oleh setiap karyawan.

d. Kompensasi

Menurut Jufrizen (2018) jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja karyawan seperti mogokkerja dan meningkatkan keluhan-keluhan. Hal-hal yang berhubungan dengan

kesejahteraan pegawai seperti gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sudaryo et al (2018).

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam industri jasa, pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja karyawan tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Wibowo (2017:271) yang mengemukakan bahwa, Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Kompetensi pegawai yang memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Penelitian lain yang mendukung Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh:

1. Mulia (2021) mengatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja seseorang. kinerja karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kinerja karyawan merupakan sumbangan dari tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi.
2. Anshari (2019) mengatakan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Disimpulkan bahwa kompetensi karyawan (X1) memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan (Y).

2.4.2 Hubungan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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 menentukann perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan girah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,

meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Jufrizen (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, para atasan maupun manajer juga harus memberikan motivasi kepada para karyawan, hal ini berujung kepada semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Semangat dalam bekerja sangat diperlukan, salah satu penunjang semangat adalah pemberian motivasi kerja oleh perusahaan. Tanpa semangat, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan standar atau biasa biasa saja. Maka dari itu, dengan peran motivasi kerja akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, selalu berusaha mencapai target yang diberikan, dan memberikan hasil yang optimal dengan mengikuti ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Menghasilkan kinerja karyawan yang gemilang adalah upaya oleh perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut yaitu menciptakan perusahaan yang bernilai tinggi. Penelitian lain yang mendukung Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh:

1. Dwiyanti, dkk (2019) pimpinan, manajer, pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi.
2. Sukidi & Wajdi (2017) seorang pekerja yang memiliki motivasi akan berusaha untuk sebaik mungkin melaksanakan tugasnya agar menghasilkan kinerja yang tinggi dan hasil yang berkualitas. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga menambah semangat kerja karyawan dalam bekerja, maka dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi.

Disimpulkan bahwa kompetensi karyawan (X2) memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan (Y).

2.4.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:121) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menggambarkan suatu kondisi tempat yang bisa dilihat (fisik) serta kondisi suatu hubungan yang hanya dapat dirasakan oleh para karyawan

dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan (non fisik). Lingkungan kerja yang potensial akan menciptakan kondisi dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian Fatihudin & Firmansyah, (2018) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut Ressa (2017). Sedangkan menurut penelitian dari Wijaya (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang mendukung Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh:

1. Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.
2. Widya Amrita (2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai karena mereka merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai mampu mengerjakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X3) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016), bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori relevan, belum didasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

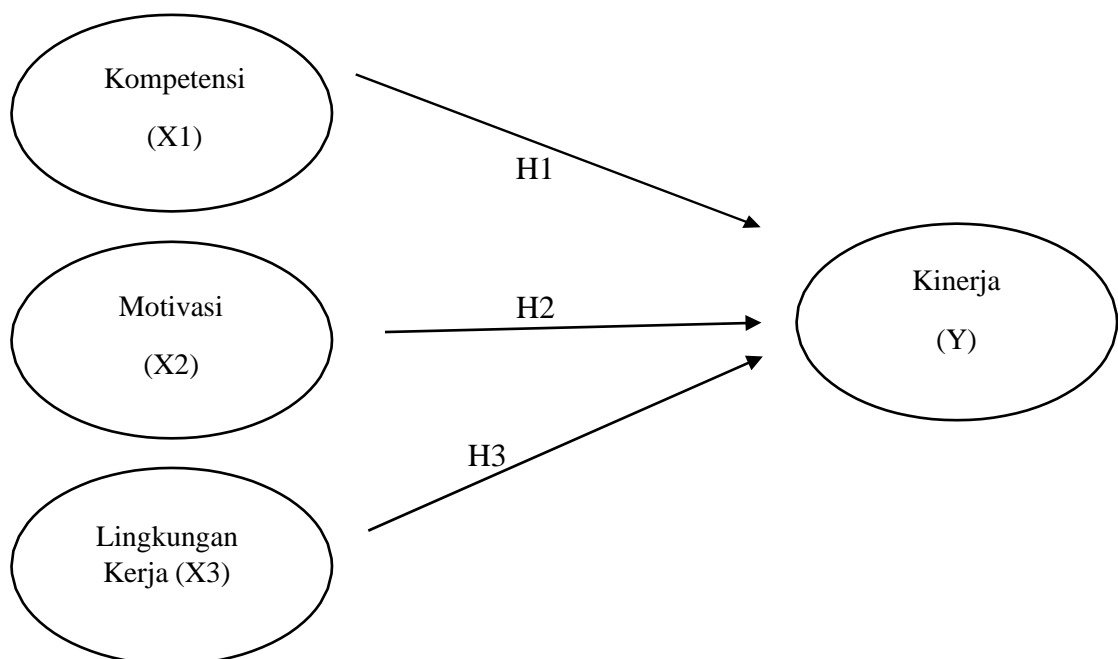
H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Utama Traktor.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Utama Traktor.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Utama Traktor.

2.6 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan memahami konsep dari kerangka penelitian ini, dapat dijelaskan melalui gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Gambar Kerangka Konseptual

Keterangan :

X = Variabel Indenden

Y = Variabel Dependenden

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Utama Traktor”. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berdasarkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan alat ukur statistik. Dan penelitian kuantitatif selaras dengan pendapat menurut Sugiyono (2016) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada realitas atau gejala atau fenomena yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Berkah Utama Traktor yang beralamat di Jl. Harun Thohir No 119 A Kabupaten Gresik.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi pada

penelitian yang dimaksud adalah seluruh karyawan tetap yang terdiri dari 47 orang pada PT. Berkah Utama Traktor yang berada di Kabupaten Gresik.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016). Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau *sampling jenuh*. Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau). Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka peneliti menggunakan metode total sampling atau sampel jenuh. Metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan / penyimpangan terhadap nilai populasi (Sugiyono, 2016) penelitian ini sampel yang diambil adalah 47 karyawan tetap.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data ke peneliti, sedangkan data sekunder adalah pengolahan data primer dan disajikan dalam bentuk tabel, oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain (Sugiyono, 2016), yang diperoleh secara langsung dari obyek yang

diteliti melalui kuesioner dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa wawancara, observasi. Data sekunder dimanfaatkan untuk mengarahkan pada kejadian dan peristiwa yang ditemukan peneliti sesuai dengan tujuan penelitian (Moleong, 2014). Proses pengumpulan data primer didapat berdasarkan survei lapangan dengan melakukan pengamatan dilokasi penelitian. Sedangkan data sekunder didapat berdasarkan data instansi dan sumber terkait, termasuk terhadap data- data yang telah dikumpulkan dalam penelitian sejenis.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2016) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti akan menyebarkan angket yang berisi pertanyaan kepada karyawan yang bekerja di PT. Berkah Utama Traktor. Sumber data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian dan observasi yang dilakukan di PT. Berkah Utama Traktor yang berada di Kabupaten Gresik.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016) definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdapat empat variabel bebas yang diteliti, yaitu Kompetensi Karyawan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dan satu variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk meminimalisir kesalahan persepsi pada

variabel penelitian, berikut beberapa penjelasan mengenai variabel yang akan digunakan, sebagai berikut:

1. Y = Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Rani & Mayasari (2016). Adapun indikator kinerja yaitu :

- a. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kualitas pelanggan. Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini juga berlaku terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.
- c. Taat Asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2. X1 = Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Pramularso, 2018). Adapun beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanti & Santoso (2018) sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*knowledge*) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
- b. Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan/Keterampilan (*skill*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai (*value*) Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).
- e. Sikap (*attitude*) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- f. Minat (*interest*) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

3. X2 = Motivasi

Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan

upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Hanafi & Yohana, 2017).

Adapun indikator dari motivasi sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Psiological Needs*). Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan bernafas.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*). Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*). Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berintegrasi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*). Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*). Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

4. X3 = Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja diartikan sebagai penilaian responden terhadap segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dalam 31 melaksanakan tugas yang diemban. Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan Kerja fisik, yang merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak

langsung. kemudian lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3.7 Pengukuran Sumber Data

Menurut Indrianto dan Supomo (2014) variabel adalah konstruk yang diukur dengan macam nilai untuk memberikan gambar yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena yang ada dalam objek. Penentuan variabel pada dasarnya merupakan oprasionalisasi terhadap konstruk yaitu upaya mengurangi abstraksi sehingga dapat diukur. Definisi oprasionalisasi adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Nilai variabel yang diteliti perlu diukur dengan menggunakan suatu instrumen atau alat penelitian. Pengukuran tiap variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu yaitu skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai

variabel penelitian variabel yang akan diukur dalam skala Likert dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Umumnya indikator tersebut diamati dengan menggunakan kuesioner (angket) yang bertujuan untuk mengetahui pendapat responden tentang suatu hal. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert 1-5, preferensi yang dimaksud memberikan pilihan terhadap responden yang menunjukkan preferensi sangat positif sampai dengan sangat negatif yang berkaitan dengan objek yang dinilai, dimana dengan keterangannya sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Ragu-ragu (RR)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.8 Uji Instrumen

Dalam sebuah penelitian, uji instrumen dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian. Instrumen dikatakan Valid (sah) jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrumen (kuesioner). Baik tidaknya suatu instrumen peneltianditentukan oleh validitas dan reliabilitasnya. Validitas instrumen mempermasalahkan sejauh mana pengukuran tepat dalam mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas mempermasalahkan sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya karena keajegannya. Instrumen dikatakan valid saat dapat mengungkap data dari variabel secara tepat tidak menyimpang dari keadaan

yang sebenarnya. Penggunaan teori untuk menyusun instrumen harus secermat mungkin agar diperoleh indikator yang valid (Sugiyono, 2016).

3.8.1 Uji Validitas

Validitas merupakan produk dari validasi. Sedangkan Validasi adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrumen.

Menurut Sugiyono (2016) validitas adalah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Sedangkan Validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. Dalam mengukur validitas sebuah perhatian pada isi dan kegunaan instrumen. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Pada dasarnya, uji validitas mengukur sah/tidaknya setiap pertanyaan/ Pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Kriteria dari uji validitas yaitu dengan membandingkan nilai r hitung (*Pearson Correlation*) dengan nilai r tabel.

Nilai r hitung (*Pearson Correlation*) ini nantinya yang akan digunakan sebagai tolak ukur yang menyatakan valid atau tidaknya item pertanyaan yang digunakan untuk mendukung suatu penelitian, maka akan dicari dengan membandingkan nilai r hitung (*Pearson Correlation*) terhadap nilai r tabelnya. Kriteria pengujian Uji Validitas sebagai berikut :

- Jika r hitung $>$ r tabel. maka instrumen penelitian dikatakan valid

Jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid

3.8.2 Uji Reliabilitas

Salah satu konsep dalam reliabilitas yaitu sejauh mana hasil dari sebuah pengukuran yang digunakan dapat bersifat terpercaya serta bebas dari (*measurement error*). Pada dasarnya, uji reliabilitas mampu mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan/pernyataan yang digunakan. Dalam uji ini, tinggi/rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Hal ini dilakukan dengan uji validitas, lalu dilakukan uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2016) mengatakan Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dan hasil pengukuran dapat diandalkan dan dipercaya. Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu data dikatakan reliabel adalah jika variabelnya memiliki nilai Cronbach alpha (α) lebih besar dari 0,70. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika nilai *Cronbach's alpha* $>$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's alpha* $<$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis non parametik *Kolmogrov Smirnov*, pemilihan analisis ini meminimalisir terjadinya kesalahan jika dibandingkan analisis grafik. Uji normalitas dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Uji yang dilakukan untuk melihat normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* menurut Ghozali (2016;160).

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel- variabel independen (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini, ada tidaknya multikolinearitas dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), Untuk kriteria pengukuran yang digunakan dalam mengukur multikolinearitas yakni dapat dengan melihat tolerance value dan variance inflation factor (VIF), yakni :

1. Jika nilai toleran ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 yakni menunjukkan bahwa adanya multikolinearitas.
2. Jika nilai toleran ≥ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 yakni menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini menggunakan uji glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

3.10 Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, alasan digunakannya analisis regresi linier berganda ini yaitu untuk mengetahui variabel-variabel independen yang terdiri dari kompetensi karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap variabel dependen yang terdiri dari kinerja karyawan. Maka persamaan regresinya ditulis dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Koefisien konstanta

b₁ : Koefisien regresi kompetensi

b₂ : Koefisien regresi motivasi kerja

b₃ : Koefisien regresi lingkungan kerja

X₁ : Variabel bebas kompetensi

X₂ : Variabel bebas motivasi kerja

X₃ : Variabel bebas lingkungan kerja

e : Error

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yaitu suatu metode yang digunakan untuk mengukur seberapa besar suatu kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2016) bahwa, jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) berarti menunjukkan bahwa semakin banyak kemampuan atau pengaruh variabel X atau variabel independen menerangkan variabel Y atau variabel dependen dimana $0 < R^2 < 1$. Begitupun sebaliknya, jika R^2 semakin kecil mendekati 0 (nol) maka akan dikatakan bahwa pengaruh dari variabel X atau variabel independen berpengaruh kecil terhadap variabel Y atau variabel dependen. Maka dapat diartikan bahwa model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh dari variabel X atau variabel independen yang diteliti terhadap variabel Y atau variabel dependen.

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji seberapa jauh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap antara lain:

1. Merumuskan Hipotesis Statistik

$H_0 : b_1 = 0$ artinya variabel kompetensi (X1) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya variabel kompetensi (X1) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0 : b_2 = 0$ artinya variabel Motivasi Kerja (X2) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a : b_2 \neq 0$ artinya variabel Motivasi Kerja (X2) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0 : b_3 = 0$ artinya variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a : b_3 \neq 0$ artinya variabel Lingkungan Kerja (X3) ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Menentukan Taraf Signifikansi

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan pengujian dua arah (2-tailed) dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) menggunakan rumus berikut :

$$df = n - 2$$

Keterangan:

n= jumlah sampel 2= two tail test

3. Menentukan kriteria pengambilan keputusan

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh nyata antara Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh nyata antara antara kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Berkah Utama Traktor. PT. Berkah Utama Traktor adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa. PT. Berkah Utama Traktor pertama kali didirikan oleh Yuli Santoso beliau merupakan seorang direktur utama PT. Berkah Utama Traktor. PT. Berkah Utama Traktor adalah perusahaan yang melayani penyewaan alat berat dan bongkar muat bahan baku kebutuhan perusahaan. Berdiri pada tahun 2018 yang selalu memberikan pelayanan jasa terbaik kepada para pelanggan. PT. Berkah Utama Traktor sangat memprioritaskan pelayanan dan kenyamanan konsumen. PT. Berkah Utama Traktor memberikan fasilitas penyewaan alat berat berupa Bulldoser, *Compact Track Loader*, dan Ekskavator.

Visi PT. Berkah Utama Traktor yaitu menjadi perusahaan kontraktor yang besar dan terpandang serta diperhitungkan keberadaannya di wilayah Jawa Timur dalam penyewaan alat berat. Misi dari PT. Berkah Utama Traktor yaitu menciptakan dan membangun integritas dalam bisnis jasa penyewaan alat berat. Lokasi PT. Berkah Utama Traktor berada di Jl. Harun Thohir No 119 A Kabupaten Gresik.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.1 Deskripsi Data Penelitian

Responden yang ditentukan sebagai sampel adalah 47 orang. Setiap responden diberi lembar kuesioner untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah diselesaikan. Peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin.

4.2.2 Deskripsi Responden

1. Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	37	79
Perempuan	10	21
Total	47	100

Sumber : Data Diolah Sendiri (2023)

Dari tabel 4.1 bahwa total karyawan departemen produksi berjumlah 47 karyawan, jumlah persentase jenis kelamin yang paling tinggi adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 37 orang dan persentase sebesar 79% , hal ini menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan karena pekerjaan paling banyak dilapangan.

2. Usia

Deskripsi responden berdasarkan jenis umur dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

a. Range

(nilai tertinggi – nilai terendah)

$$= 50 - 20$$

$$= 30$$

b. Jumlah kelas

$$k = 1 + 3.3 \log (n)$$

$$= 1 + 3.3 \log (47)$$

$$= 1 + 3.3 \times 1,67$$

$$= 6$$

c. Range skala

$$RS = (\text{range}/\text{jumlah kelas})$$

$$= (30/6)$$

$$= 5$$

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 24	5	11
2	25 – 29	13	28
3	30 – 34	15	32
4	35 – 39	11	23
5	40 – 44	2	4
6	45 – 50	1	2
Total		47	100

Sumber : Data Diolah Sendiri (2023)

Dari tabel 4.2 menunjukkan jumlah dan persentase umur responden dalam penelitian ini yaitu di dominasi pada usia 30 – 34 tahun dengan jumlah responden 15 orang dan persentase mencapai 32%, hal ini dikarenakan pekerja banyak yang sudah berusia menengah ketika bergabung dengan perusahaan.

3. Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel

4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMK/SMA	37	79
S1	10	21
Total	47	100

Sumber : Data Diolah Sendiri (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, jumlah tertinggi pendidikan terakhir karyawan PT Berkah Utama Traktor terletak pada pendidikan terakhir SMK/SMA sebanyak 37 orang dengan persentase 79%, hal ini dikarenakan karyawan lapangan tidak membutuhkan pendidikan yang lebih tinggi.

4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang di peroleh peneliti menggunakan kuesioner dengan teknik pengukuran data yaitu skala *likert* dalam bentuk pilihan. Dimana menurut Sugiyono (2017:93) adalah skala yang mempunyai lima tingkatan jawaban dengan rincian sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) = skor 5
2. Setuju (S) = skor 4
3. Ragu-ragu (RG) = skor 3
4. Tidak Setuju (TS) = skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

Untuk menentukan tanggapan responden dengan cara sebagai berikut :

= skor tertinggi – skor terendah

= (5x47) – (1x47)

= 235 – 47

= 188

$$P = 188/5$$

$$= 37$$

Tabel 4.4 Tanggapan Responden.

No	Skala	Kriteria
1	47 – 84	Sangat Tidak Setuju
2	85 – 121	Tidak Setuju
3	122 – 168	Ragu – Ragu
4	169 – 215	Setuju
5	216 – 235	Sangat Setuju

Sumber Data : Data Primer Diolah Sendiri (2023)

4.2.3.1 Deskripsi Variabel Kompetensi (X1)

Berikut ini hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kompetensi yang dibagikan kepada 47 responden dan telah di olah pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X1)

Item	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	STS	TS	RG	S	SS		1	2	3	4	5	
1	-	1	4	21	21	47	-	2	12	84	105	203
2	-	1	5	23	18	47	-	2	15	92	90	199
3	-	0	5	23	19	47	-	0	15	92	95	202
4	-	1	3	27	16	47	-	2	9	108	80	199
5	-	-	6	23	18	47	-	-	18	92	90	200
6	-	-	6	25	16	47	-	-	18	100	80	198
Jumlah	0	3	29	142	108	282	0	6	87	568	540	1201
Rata-Rata											200	

Sumber : Lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat di jelaskan bahwa jawaban responden tentang kompetensi sebagai berikut :

1. Kuesioner pada item pertama, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 203 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka bisa mengidentifikasi pekerjaan yang ada dengan efektif.

2. Kuesioner pada item kedua, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 199 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka memahami pekerjaan yang harus dikerjakan dengan efektif dan efisien.
3. Kuesioner pada item ketiga, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 202 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan dengan metode kerja yang efektif..
4. Kuesioner pada item keempat, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 199 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka memiliki perilaku yang jujur, terbuka, dan demokratis.
5. Kuesioner pada item kelima, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 200 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka memiliki sikap yang baik terhadap kondisi di dalam maupun luar lapangan .
6. Kuesioner pada item keenam, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 198 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan yang diberikan.
7. Berdasarkan hasil kuesioner variabel kompetensi diperoleh rata-rata tanggapan responden dengan total skor 200 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka bisa mengidentifikasi pekerjaan yang ada dengan efektif, mereka memahami pekerjaan yang harus dikerjakan dengan efektif dan efisien, mereka memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan dengan metode kerja yang efektif, mereka memiliki perilaku yang jujur, terbuka, dan demokratis, mereka memiliki sikap yang baik terhadap kondisi di dalam

maupun luar lapangan, mereka memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan yang diberikan

4.2.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Berikut ini hasil tanggapan dari responden terhadap variabel motivasi yang dibagikan kepada 47 responden dan telah di olah pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X2)

Item	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	STS	TS	RG	S	SS		1	2	3	4	5	
1	-	-	3	30	14	47	-	-	9	120	70	199
2	-	-	1	29	17	47	-	-	3	116	85	204
3	-	1	9	17	20	47	-	2	27	68	100	197
4	1	1	5	21	19	47	1	2	15	84	95	197
5	-	1	3	9	34	47	-	2	9	36	170	217
Jumlah	1	3	21	106	104	235	1	6	63	424	520	1014
Rata-Rata											203	

Sumber : Lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat di jelaskan bahwa jawaban responden tentang motivasi sebagai berikut :

1. Kuesioner pada item pertama, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 199 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
2. Kuesioner pada item kedua, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 204 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja
3. Kuesioner pada item ketiga, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 197 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa atasan dan karyawan lain ditempat kerja peduli dengan saya sebagai karyawan.

4. Kuesioner pada item keempat, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 197 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja yang mereka lakukan.
5. Kuesioner pada item kelima, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 217 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan
6. Berdasarkan hasil kuesioner variabel motivasi diperoleh rata-rata tanggapan responden dengan total skor 203 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, mereka bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja, atasan dan karyawan lain ditempat kerja peduli dengan saya sebagai karyawan, mereka mendapat pujian dari atasan atas hasil kerja yang mereka lakukan, dan perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan.

4.2.3.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berikut ini hasil tanggapan dari responden terhadap variabel lingkungan kerja yang dibagikan kepada 47 responden dan telah di olah pada tabel 4.7 sebagai berikut

Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	STS	TS	RG	S	SS		1	2	3	4	5	
1	-	3	6	20	18	47	-	-	18	80	90	188
2	-	2	6	18	21	47	-	4	18	72	105	199
3	-	3	3	21	20	47	-	-	9	84	100	193
4	-	1	7	14	25	47	-	-	21	56	125	202
Jumlah	0	9	22	73	84	188	0	4	66	292	420	782
Rata-Rata												196

Sumber : Lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat di jelaskan bahwa jawaban responden tentang lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Kuesioner pada item pertama, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 188 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa penerangan lampu didalam tempat kerja sudah sesuai. kondisi seperti ini membuat saya nyaman saat bekerja.
2. Kuesioner pada item kedua, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 199 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa tempat kerja saya terlalu lembab sehingga membuat saya kepanasan dan mengganggu konsentrasi saya saat bekerja.
3. Kuesioner pada item ketiga, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 193 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa temperatur di dalam ruangan sudah sesuai dengan keinginan tubuh saya sehingga saya nyaman saat bekerja.
4. Kuesioner pada item keempat, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 202 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan telah melakukan antisipasi untuk menghindari bunyi-bunyian yang mengganggu dari luar tempat kerja.
5. Berdasarkan hasil kuesioner variabel lingkungan kerja diperoleh rata-rata tanggapan responden dengan total skor 196 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa penerangan lampu didalam tempat kerja sudah sesuai. kondisi seperti ini membuat saya nyaman saat bekerja, tempat kerja saya terlalu lembab sehingga membuat saya kepanasan dan mengganggu konsentrasi saya saat bekerja, temperatur di dalam ruangan sudah sesuai dengan keinginan tubuh

saya sehingga saya nyaman saat bekerja, perusahaan telah melakukan antisipasi untuk menghindari bunyi-bunyian yang mengganggu dari luar tempat kerja .

4.2.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kinerja yang dibagikan kepada 47 responden dan telah di olah pada tabel 4.8 sebagai berikut

Tabel 4.8
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Item	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	STS	TS	RG	S	SS		1	2	3	4	5	
1	-	-	1	29	17	47	-	-	3	116	85	204
2	-	-	2	30	15	47	-	-	6	120	75	201
3	-	-	9	24	14	47	-	-	27	96	70	193
4	-	-	3	23	21	47	-	-	9	92	105	206
5	-	-	4	23	20	47	-	-	12	92	100	204
Jumlah	0	0	19	129	87	235	0	0	57	516	435	1008
Rata-Rata												202

Sumber : Lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat di jelaskan bahwa jawaban responden tentang kinerja sebagai berikut :

1. Kuesioner pada item pertama, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 204 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka mengerjakan tugas dengan teliti dan selalu tepat waktu.
2. Kuesioner pada item kedua, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 201 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka menghasilkan kuantitas kerja kerja yang sesuai dengan target.
3. Kuesioner pada item ketiga, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 193 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka

mengetahui jobdesk mereka dan tahu bagaimana mengerjakan tugas dengan baik.

4. Kuesioner pada item keempat, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 206 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.
5. Kuesioner pada item kelima, diperoleh pendapat dari responden dengan total skor 204 yang berarti sebagian besar responden sangat setuju bahwa mereka telah memiliki komitmen sebagai karyawan.
6. Berdasarkan hasil kuesioner variabel kinerja diperoleh rata-rata tanggapan responden dengan total skor 202 sangat setuju yang berarti sebagian besar responden sangat setuju bahwa mereka mengerjakan tugas dengan teliti dan selalu tepat waktu, mereka menghasilkan kuantitas kerja kerja yang sesuai dengan target, mereka mengetahui jobdesk mereka dan tahu bagaimana mengerjakan tugas dengan baik, mereka dapat dipercaya dalam menyelesaikan tiugas, dan mereka dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Validitas data dapat di katakan valid dengan membandingkan indeks korelasi *Pearson Correlation*. Hasil penelitian dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel atau nilai signifikansi hasil korelasi $<$ α (0,05). Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,576	0,2876	0,000	Valid
	X1.2	0,646	0,2876	0,000	Valid
	X1.3	0,577	0,2876	0,000	Valid
	X1.4	0,567	0,2876	0,000	Valid
	X1.5	0,626	0,2876	0,000	Valid
	X1.6	0,604	0,2876	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,531	0,2876	0,000	Valid
	X2.2	0,571	0,2876	0,000	Valid
	X2.3	0,779	0,2876	0,000	Valid
	X2.4	0,733	0,2876	0,000	Valid
	X2.5	0,569	0,2876	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,837	0,2876	0,000	Valid
	X3.2	0,885	0,2876	0,000	Valid
	X3.3	0,856	0,2876	0,000	Valid
	X3.4	0,597	0,2876	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,619	0,2876	0,000	Valid
	Y2	0,548	0,2876	0,000	Valid
	Y3	0,807	0,2876	0,000	Valid
	Y4	0,756	0,2876	0,000	Valid
	Y5	0,675	0,2876	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 5 (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel telah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Kompetensi	0,741	0,70	Reliabel
2	Motivasi	0,721	0,70	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,807	0,70	Reliabel
4	Kinerja	0,718	0,70	Reliabel

Sumber : Lampiran 5 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa masing-masing variabel nilai *Alpha* lebih besar dari 0,70, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Uji yang dilakukan untuk melihat normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27638368
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.793

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Lampiran 5 (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat hasil *output* dari SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,793, dari nilai signifikansi tersebut melebihi 0,05, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas terhadap variabel

terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Berikut tabel 4.12 hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.007	2.267		2.649	.011		
	X1	.346	.096	.427	3.587	.001	.622	1.607
	X2	.444	.104	.487	4.270	.000	.678	1.476
	X3	.175	.075	.229	2.318	.025	.901	1.110

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 5 (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat dilihat bahwa nilai VIF seluruh variabel kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 artinya bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui uji *glejser*, jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut tabel 4.13 hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.005	1.246		1.609	.115
	X1	.085	.053	.293	1.612	.114
	X2	-.132	.057	-.402	-2.306	.056
	X3	-.021	.041	-.077	-.511	.612

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Lampiran 5 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil pengujian heteroskedastisitas nilai signifikansi seluruh variabel dependen lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada tabel 4.14 di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat di ambil beberapa kesimpulan salah satunya adalah regresi linear berganda.

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.007	2.267		2.649	.011
	X1	.346	.096	.427	3.587	.001
	X2	.444	.104	.487	4.270	.000
	X3	.175	.075	.229	2.318	.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 5 (2022)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta*. Pada tabel 4.14 maka dapat ditentukan persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari penelitian berikut ini :

$$Y = 6,007 + 0,346X1 + 0,444X2 + 0,175X3 + e$$

Hasil dari analisis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) = 6,007

Artinya menunjukkan apabila kompetensi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), bernilai 0 (tidak ada perubahan), maka kinerja PT Berkah Utama Traktor (Y) adalah sebesar 6,007

2. Koefisien regresi kompetensi (X1) = 0,346

Mempunyai arah positif artinya jika kompetensi tinggi, maka kinerja PT Berkah Utama Traktor (Y) meningkat.

3. Koefisien regresi motivasi (X2) = 0,444

Mempunyai arah positif Artinya jika motivasi meningkat, maka kinerja PT Berkah Utama Traktor (Y) meningkat.

4. Koefisien regresi lingkungan kerja (X3) = 0,175

Mempunyai arah positif artinya jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja PT Berkah Utama Traktor (Y) meningkat.

4.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas yaitu kompetensi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.594	1.320

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Lampiran 5 (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebagai berikut

1. *Adjusted R Square* sebesar 0,594, artinya nilai variabel terikat kinerja (Y) sebesar 59,4% dipengaruhi oleh variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) sedangkan sisanya 40,6% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2. Nilai *R Square* 0,621 artinya variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) mampu menjelaskan variabel terikat kinerja sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Nilai *R* = 0,788 artinya kuatnya hubungan antar variabel bebas kompetensi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3), terhadap kinerja (Y) karena melebihi 50%.

4.7 Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) dengan melihat Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05, dan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial berpengaruh, variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.007	2.267		2.649	.011
	X1	.346	.096	.427	3.587	.001
	X2	.444	.104	.487	4.270	.000
	X3	.175	.075	.229	2.318	.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 5 (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai variabel kompetensi (X1) nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001, maka H_0 di tolak H_a diterima yang berarti variabel kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y).
2. Nilai variabel motivasi (X2) nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, maka H_0 di tolak H_a diterima yang berarti variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y).
3. Nilai variabel lingkungan kerja (X3) nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,025, maka H_0 di tolak H_a diterima yang berarti variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

4.8 Interpretasi Hasil

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 terbukti bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis ini menunjukkan arah positif artinya semakin tinggi kompetensi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Hal ini dapat di buktikan dengan nilai *Adjusted R Square* yang di hasilkan sebesar 59,4% menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh kompetensi dan sisanya sebesar 40,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang variabel tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini. beberapa indikator kompetensi seperti pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan/keterampilan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), minat (*interest*) mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil observasi peneliti di lapangan seorang karyawan yang mengoperasikan alat berat seperti forklift, loader, maupun crane harus mempunyai sertifikat kompetensi keahlian atau SIO untuk menunjang pekerjaannya, artinya

kompetensi karyawan tersebut dibutikkan dengan SIO, agar dapat menunjang pekerjaannya yang berdampak pada kinerja mereka.

Hal ini sesuai teori menurut Wibowo (2017:271) yang mengemukakan bahwa, Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Kompetensi pegawai yang memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Penelitian lain yang mendukung Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Mulia (2021) mengatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja seseorang. kinerja karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kinerja karyawan merupakan sumbangan dari tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari analisis ini menunjukkan arah positif artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Hal ini dapat di buktikan dengan nilai *Adjusted R Square* yang di hasilkan sebesar 59,4% menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh motivasi dan sisanya sebesar 40,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang variabel tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini. beberapa indikator motivasi seperti kebutuhan fisiologis (*psiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil observasi peneliti dilapangan seorang karyawan yang merasa seluruh kebutuhannya dipenuhi oleh perusahaan, mereka akan bersemangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Menurut Jufrizen (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, para atasan maupun manajer juga harus memberikan motivasi kepada para karyawan, hal ini berujung kepada semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Semangat dalam bekerja sangat diperlukan, salah satu penunjang semangat adalah pemberian motivasi kerja oleh perusahaan. Tanpa semangat, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan standar atau biasa biasa saja. Maka dari itu, dengan peran motivasi kerja akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, selalu berusaha mencapai target yang diberikan, dan memberikan hasil yang optimal dengan mengikuti ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan yang sudah di tetapkan perusahaan. Menghasilkan kinerja karyawan yang gemilang adalah upaya oleh perusahaan dalam mencapai

tujuan dari perusahaan tersebut yaitu menciptakan kinerja kaPenelitian lain yang mendukung Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Dwiyanti, dkk (2019) pimpinan, manajer, pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Sedarmayanti (2017:154) bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,025 terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis ini menunjukkan arah positif artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Hal ini dapat di buktikan dengan nilai *Adjusted R Square* yang di hasilkan sebesar 59,4% menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan sisanya sebesar 40,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang variabel tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini. beberapa indikator lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil observasi peneliti dilapangan lingkungan kerja yang sehat, nyaman membuat karyawan betah dan merasa bersemangat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:121) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar

tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menggambarkan suatu kondisi tempat yang bisa dilihat (fisik) serta kondisi suatu hubungan yang hanya dapat dirasakan oleh para karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan (non fisik). Lingkungan kerja yang potensial akan menciptakan kondisi dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian Fatihudin & Firmansyah, (2018) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut Ressa (2017). Sedangkan menurut penelitian dari Wijaya (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan interpretasi hasil dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berkah Utama Traktor.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berkah Utama Traktor.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berkah Utama Traktor.

5.2 Rekomendasi

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya memperhatikan motivasi terutama pada indikator kebutuhan aktualisasi diri sehingga karyawan mendapatkan pengakuan yang sesuai dan karyawan bisa semangat dalam bekerja yang berdampak pada penurunan kinerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperluas penelitian dengan memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menambahkan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, A., & Mus., A. R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3)
- Apridani, M. (2020). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*.
- Ardiansyah, H. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Yogyakarta : Gava Media.
- Armantari, N. L. I., & Indah N. L. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar. *Jurnal Widya Amrita. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1) 275-289.
- As'ad, M., & Ajmal, A. M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1)191-200.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. United State America : Pearson Education.
- Dwiyanti, & Ayu, N. K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fachreza, Musnadi, S. dan Majid, M, S, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. 2 (1).
- Faslah, R, & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pad Karyawan PT. KabelindoMurni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 40-53.
- Fatihudin, D. & Anang, F. (2019). *Pemasaran Jasa (Strategi, Mengukur Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan)*. Yogyakarta: Deepublish
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawann dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.
- Hutagaol, E. & Efinuriah. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 2(2).

- Ilyas, I., & Yasnimar. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Zc. Assembling PT. XYZ. *Journal Of Management (SME's)*, 14(2) 117-131.
- Jayaningrum, E. A., & Kusandhitasari, S. (2020). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 5(2) 16 – 26.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Prosiding The National Conference Management and Business*, 1(1), 405-424.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.
- Kotler, P. (2006). *Manajemen Pemasaran*. Edisi 12 jilid 1 & 2. Jakarta: PT. Indeks
- Lusri, L., & H. Siagian. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*. 5 (1).
- Mardiana. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *Journal of Bussiness and Innovation Management*. Vol. 3(2).
- Muazaroh, S. & Subaidi. (2019). *Kebutuhan Manusia dalam Pemikiran Abraham Maslow*. Tinjauan Maqasid Syariah, Al Mazahib, 7(1)
- Mulia, R. A., & Afri., R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1) 1-24.
- Mulia, R. A., & Nika., S. (2021) Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1) 1-24
- Suarni, S. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. *LPPM UMSB*, 15(1).
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nurjaya, Sunarsi, D., & Effendi, A. A., (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balanca Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1) 35 – 43.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah. *Jakarta: Widya Cipta*, 2(1).

- Priansa, D. (2017). *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Quinta, & Jane, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 11(2).
- Rahmisyari. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *JMPI*, 5(1).
- Ressa, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. Surabaya: *Jurnal STIESIA*
- Rismayadi, B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1).
- Astrid, S. (2019). *Revolusi Industri 4.0 : Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0*. Depok: Genesis.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sidanti, H. (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9 (1), 44-53.
- Sugiyanto, S. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Manajemen Universitas Semarang*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV. Bandung
- Sukidi, & Farid, W. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 18(2).
- Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Supriyanto, H., & Djudi, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang*.
- Susanto. (2018). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah Konsep, Teori, dan Aplikasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.

- Veitzhal, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers
- Wajdi, M. F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18 (2), 79.
- Wijaya, B. S., & Arya, I. G. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(2) 729- 743.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yusuf, A. M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Keakuratan Data Retribusi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1).

LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Data Responden (Kuesioner Penelitian)
- Lampiran 3 : Tabel r
- Lampiran 4 : Tabel t
- Lampiran 5 : Data Tabulasi Responden
- Lampiran 6 : Hasil Output SPSS
- Lampiran 7 : Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Izin Penelitian