

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANWIL  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan guna Memenuhi Salah Satu Syarat untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : DINA FITRIA HASIBUAN**  
**NPM : 1905160058**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Jumat, Tanggal 22 September 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : DINA FITRIA HASIBUAN  
N P M : 1905160058  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMBULOG KANWIL SUMATERA UTARA  
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(Assoc. Prof. LILA BISMALA, ST.,M.Si)

Penguji II

(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : Dina Fitria Hasibuan

N P M : 1905160058

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

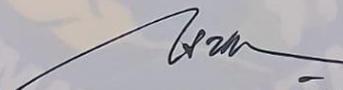
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan,

2023

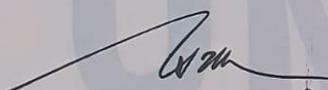
Pembimbing

  
Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
Dr. H. Jantri, SE., MM., M.Si.

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

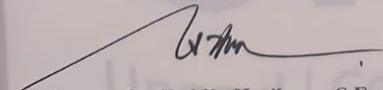
Nama Mahasiswa : Dina Fitria Hasibuan  
N P M : 1905160058  
Dosen Pembimbing : Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara

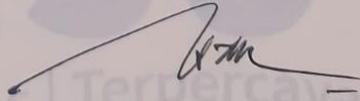
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil uji kepeluaan ditambahkan di tem, jurnal dan ditambahkan.	7/5-22	J
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Hasil yang memenuhi syarat oleh Jasman Sarifuddin	7/9/23	J

Medan, 2023

Diketahui oleh  
Ketua Program Studi Manajemen

Diketahui oleh  
Dosen Pembimbing

  
Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

  
Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dina Fitria Hasibuan  
NPM : 1905160058  
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Semanag Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjkkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juli 2023  
Pembuat Pernyataan



**DINA FITRIA HASIBUAN**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANWIL SUMATERA UTARA**

**Dina Fitria Hasibuan**

Program Studi Manajemen

Email: [dinahasibuan2001@gmail.com](mailto:dinahasibuan2001@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kanwil Sumatera Utara, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja pada Karyawan Perum Bulog Kanwil Sumatera Utara Sehingga apabila Motivasi Kerjatinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Motivasi Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan Perum Bulog Kanwil Sumatera Utara. Sehingga Kompetensi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Kompetensi rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Perum Bulog Kanwil Sumatera Utara. Sehingga apabila Lingkungan Kerja meningkat, maka Kinerja juga meningkat. Sebaliknya apabila Lingkungan Kerja rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi, motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Perum Bulog Kanwil Sumatera Utara. Sehingga apabila Disiplin Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

**Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF COMPETENCE, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERUM BULOG KANWIL NORTH SUMATRA**

**Dina Fitria Hasibuan**  
**Management Study Program**  
Email: [dinahasibuan2001@gmail.com](mailto:dinahasibuan2001@gmail.com)

*The purpose of this study is the effect of competence, work motivation, and work environment on employee performance at the North Sumatra Regional Bureau of Logistics Agency, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach with multiple linear analysis techniques. The results of the study show that there is a significant influence between competence on performance in employees of the Bulog Regional Office of North Sumatra so that if work motivation is high or increases, then performance can increase. Conversely, if work motivation is low or decreases, performance will decrease. There is a significant influence between motivation on performance in employees of the North Sumatra Regional Office of the Bulog Regional Office. So that competence is high or increases, then performance can increase. Conversely, if competence is low or decreases, performance will decrease. There is a significant influence between the work environment on the performance of employees of the North Sumatra Regional Office of the Bulog Regional Office. So that if the work environment increases, the performance also increases. Conversely, if the work environment is low or decreases, performance will decrease. There is a significant influence between competence, motivation and work environment on performance in employees of the Bulog Regional Office of North Sumatra. So that if the Work Discipline, Competence and Work Environment is high or increases, then Performance can increase. Conversely, if competence, work motivation and work environment are low or decrease, then performance will decrease.*

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

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara ”**

Penulisan proposal ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan proposal ini penulis banyak memperoleh dukungan, bantuan, bimbingan, serta doa yang tiada henti-hentinya dari berbagai pihak . Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua orangtua Tercinta Ayahanda **Mawardi Hsb** dan Ibunda **Ramayanti Nst**, Abang saya Rizaldi Hsb dan Kedua Adik saya Riswandi Hsb dan Fachri Alfarizi yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan, doa dan kasih sayang yang besar kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan ini
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. H. Januri, SE.,M.M.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan, SE.M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE,M.Si Selaku Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof .Dr. Jufrizen,SE.M.Si Selaku Sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE,M.Si Selaku Dosen Pembimbing saya yang turun serta dalam membantu penulis serta memberikan ilmunya agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sangat baik.
9. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
10. Serta semua pihak karyawan Kantor Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
11. Sahabat-Sahabat saya yang sama-sama sedang berjuang mengerjakan skripsi dan memberikan Semangat agar penulis bisa mengerjakan skripsi dengan baik.
12. Kepada seluruh teman-teman A Manajemen yang sama-sama berjLingkungan Kerja untuk kesuksesan.

13. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah mampu mengontrol emosi dan selalu menjadi kuat dalam melewati banyak hal, telah melewati banyak rasa kecewa untuk bisa sampai di titik ini yaitu sedikit lagi sampai pada titik mendapatkan gelar sarjana.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat kekurangan, demi perbaikan selanjutnya saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga ini bermanfaat bagi kita semua, *Amin*.

**Billahi Fii Sabililhaq, Fastabiqul Khairat. Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.**

**Medan ,   Maret 2023**  
**Penulis**

**DINA FITRIA HASIBUAN**  
**1905160058**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah .....	6
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Kinerja karyawan.....	9
2.1.2 Kompetensi.....	13
2.1.3 Motivasi Kerja .....	19
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	23
2.2 Kerangka Konseptual .....	28
2.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.2.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.3 Hipotesis .....	32
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>34</b>

3.1 Jenis Penelitian .....	34
3.2 Definisi Operasional avariabel .....	34
3.2.1 Kinerja Karyawan.....	34
3.2.2 Kompetensi.....	35
3.2.3 Motivasi Kerja .....	36
3.2.4 Lingkungan Kerja.....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.3.1 Tempat penelitian .....	37
3.3.2 waktu Penelitian.....	37
3.4 Populasi dan Sampel .....	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.6 Teknik Pengujian Instrumen.....	40
3.7 Teknik Analisis Data .....	43
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian .....	49
4.1.2 Pengujian Asumsi Klasik .....	57
4.1.3 Pengujian Regresi Linear Berganda.....	61
4.1.4 Uji Hipotesis.....	62
4.1.6 Determinasi .....	66
4.2 Pembahasan .....	66
4.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja .....	66
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	68
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....	70

4.2.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....	72
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>75</b>
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran .....	75
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3. 2 Indikator Kompetensi.....	35
Tabel 3. 3 Indikator Motivasi Kerja.....	36
Tabel 3. 4 Indikator Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 3. 5 Jadwal Kegiatan .....	38
Tabel 3. 6 Skala Likert .....	39
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1).....	41
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2).....	41
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X3).....	41
Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y).....	42
Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, dan Y.....	43
Tabel 4. 1 Skala Likert .....	49
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4. 5 Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X1) .....	51
Tabel 4. 6 Skor Angket untuk Motivasi Kerja (X2).....	52
Tabel 4. 7 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	54
Tabel 4. 8 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....	56
Tabel 4. 9 Multikolinearitas .....	59
Tabel 4. 10 Uji Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4. 11 Uji t .....	63
Tabel 4. 12 Uji F .....	65
Tabel 4. 13 Uji Determinasi .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
Gambar 2. 2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
Gambar 2. 3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	30
Gambar 2.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	32
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	46
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	47
Gambar 4. 1 Normalitas (P-Plot) .....	58
Gambar 4. 2 Normalitas (Histogram).....	58
Gambar 4. 3 Multikolinearitas .....	60
Gambar 4. 4 Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja .....	63
Gambar 4. 5 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....	64
Gambar 4. 6 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	64
Gambar 4. 7 Gambar Uji F.....	65

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan harta dan aset penting yang mendukung pengelolaan suatu perusahaan. Tidak ada organisasi bisnis yang dapat berfungsi dengan baik dan berkembang tanpa dukungan orang-orang yang berkualitas dan handal. Dalam arena bisnis yang kompetitif saat ini, untuk bersaing dengan bisnis lain, Anda harus menemukan dan menarik orang-orang yang tepat dan berbakat yang akan mendorong kesuksesan bisnis Anda. Manajemen sumber daya manusia membutuhkan perhatian lebih dari perusahaan agar organisasi dapat mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan secara efektif. (Jufrizen, 2016) Salah satu tuntunan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya.

Kinerja karyawan yang baik dibutuhkan oleh setiap perusahaan tinggi untuk pengembangan usaha. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungan mereka. (Nasution, 2019) Mengemukakan pencapaian kinerja seseorang dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan pengakuan dan semangat kerja yang diberikan.

(Marjaya & Pasaribu, 2019) Mengatakan bahwa Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian, ini dimasukkan ke dalam pengukuran kinerja biasanya kemudian diterjemahkan ke dalam penelitian

perilaku dasar, meliputi : Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pengetahuan tentang pekerjaan, Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, dan Perencanaan kegiatan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja.

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Kompetensi dasar seseorang yang menunjukkan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat ditarik dan dipertahankan seseorang selama periode waktu tertentu. Dari ciri-ciri dasar tersebut, terdapat tujuan untuk menentukan tingkat kompetensi atau standar kompetensi dapat menentukan tingkat kinerja yang diharapkan dan dinilai dari sedang sampai tinggi. (Rande, 2016) salah satu yang membentuk kinerja terbaik adalah kemampuan yang juga dapat dimaknai sebagai kompetensi.

(Salleh et al., 2016) Motivasi kerja sangat penting dalam mempengaruhi orang untuk memberi energi pada pemikirannya, mengurangi keinginan dan mengatasi reaksi emosional yang negatif. (Nasrullah et al., 2017) Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang

mendorong aktivitas tersebut. (Hasibuan & Bahri, 2018) Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai.

Menurut (Sari, 2020) Dengan adanya pemberian motivasi, maka seseorang (karyawan/karyawan) dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun pendapat (Parashakti et al., 2019) Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika manajemen mengetahui cara memotivasi karyawan maka pada akhirnya kinerja perusahaan juga akan meningkat. Adapun pendapat (Sadat et al., 2020) Motivasi kerja seorang karyawan dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun adanya motivasi dari luar diri karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. (Triastuti, 2018) Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan begitupun sebaliknya.

(Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Menyatakan bahwa Lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan karyawan, lingkungan kerja yang menyenangkan memberikan kepuasan dan kenyamanan, sehingga mempengaruhi peningkatan efisiensi kerja karyawan. (Ratnasari & Sutjahjo, 2017) Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, oleh karena itu, harus diupayakan lingkungan kerja yang lebih baik dan kondusif.

Situasi atau keadaan lingkungan kerja di sekitar karyawan, lingkungan yang sehat akan mempengaruhi pekerjaan karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang yang mempengaruhi semangat dan dedikasi dalam bekerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

BULOG adalah Perusahaan Umum Milik Negara yang bergerak di bidang Logistik pangan yang berdiri pada tanggal 21 Januari 2003. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/pegudangan, survei dan pemberantasan hama, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, BULOG tetap melakukan kegiatan pada PP No.13 Tahun 2016 yaitu pengamanan harga pangan pokok beras di tingkat produsen, pengelolaan cadangan pangan pokok beras pemerintah, penyediaan dan pendistribusian pangan pokok beras, dan pelaksanaan impor beras.

Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara adalah salah satu bagian besar dari Perum BULOG yang menaungi wilayah Sumatera Utara yang sangat berperan

dalam menjalankan tugas Perum BULOG sendiri terkhususnya wilayah kerja Kanwil Sumatera Utara. Untuk meningkatkan setiap aktivitas produktivitas karyawan dan untuk mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan, maka Perum BULOG haruslah memiliki SDM yang baik serta mampu menjalankan setiap langkah-langkah ketahanan Pangan Nasional.

Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja karyawan harus terus diperhatikan agar karyawan dapat menjadi sumber daya manusia yang handal untuk menghadapi persaingan global dan gerak dinamika kemajuan manajemen sumber daya manusia di Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara. Hal tersebut akan mendorong karyawan untuk melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan yang bermanfaat terhadap dirinya dan perusahaan. Pekerjaan itu dilakukan karena ada rangsangan dari luar dirinya. Disadari bahwa kondisi yang dihadapi oleh Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara saat ini mengalami berbagai perubahan dan paradigma yang mengarahkan organisasi perusahaan untuk terus memperkuat kualitas karyawannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan wawancara dengan Asisten Manager SDM dan Hukum Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara upaya-upaya peningkatan SDM telah dilakukan melalui peningkatan kompetensi, motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja terhadap organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut tentang pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh kompetensi, semangat kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja**

## **dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada Perum Bulog Kanwil Sumatera Utara, diperoleh identifikasi masalah yaitu:

1. Beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian, sehingga tidak semua karyawan yang memiliki kompetensi sesuai latar belakang pendidikan dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.
2. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.
3. Tata kelola Lingkungan Kerja, dan fasilitas kurang optimal sehingga kinerja karyawan menjadi turun.
4. Kurangnya kemampuan/keahlian yang dimiliki karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Mengingat luasnya permasalahan mengenai kinerja karyawan, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara.

## **2. Rumusan Masalah**

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara?
2. Apakah motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara?

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara.

## **2. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis, dapat memperluas dan menambah pengetahuan guna mendalami masalah yang berkaitan dengan kompetensi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan yang berarti bagi Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja, khususnya melalui perspektif kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.
3. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi bagi peneliti lain untuk masalah yang sama yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam prosesnya tugas diberikan sesuai dengan keterampilan, pengalaman dan keseriusan dan waktu. Kinerja ini merupakan kombinasi dari tiga faktor penting, yaitu kompetensi dan minat pekerja, kompetensi dan penerimaan interpretasi otorisasi tugas dan peran serta tingkat motivasi karyawan. (Jufrizen & Lubis, 2020)

Kinerja adalah gambaran dari sejauh mana pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam pencapaiannya tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi termasuk dalam rencana strategis organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur hasil pekerjaan yang telah dilakukan terhadap standar yang telah ditetapkan ditentukan oleh badan-badan bisnis/pemerintah, oleh keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. (Rosmaini & Tanjung, 2019b)

(I. Syahputra & Jufrizen, 2019) Menyatakan, Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan fungsi dan tugas yang ditugaskan padanya. Kinerja karyawan ditujukan untuk meningkatkan kapasitas kerja dan penampilan karya seseorang dapat dilakukan dengan berbagai cara. (Farisi et al., 2020) Mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Erwantiningsih, 2019) Kinerja adalah hasil dari kerja keras dapat diamati sejelas kinerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan kriteria pekerjaan dan tanggung jawab juga diberikan dan disesuaikan dengan tujuan yang dimaksud organisasi berusaha untuk mencapai tujuan organisasi pada waktu tertentu. (Basri & Rauf, 2021) Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Lubis, 2016) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh satu orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik jumlah maupun berkualitas, sesuai dengan kewenangan dan tugas masing-masing departemen, untuk tujuan mencapai tujuan organisasi yang relevan secara sah, bukan ilegal dan bermoral dan etis.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi seorang karyawan berdasarkan dari kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kapasitas kerja agar mencapai suatu tujuan perusahaan tersebut.

#### **2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2013) tujuan dari kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian tentang kebutuhan karyawan prestasi.
2. Pencatatan dan pengakuan pekerjaan karyawan, mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik atau setidaknya mencapai hal yang sama seperti sebelumnya.

3. Berikan karyawan kesempatan untuk berdiskusi untuk menanamkan harapan dan aspirasi serta meningkatkan kesadaran karir atau pekerjaan yang sedang dipegangnya.
4. Tetapkan atau rumuskan ulang tujuan masa depan, sehingga karyawan termotivasi dengan baik untuk berhasil potensi.

Menurut (Ilhami & Rimantho, 2017) Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja kerja individu. Tinjauan kinerja dapat dilakukan untuk memberikan informasi tentang potensi kemajuan dan menentukan gaji.

Manfaat Kinerja Karyawan menurut (Bangun, 2012) yaitu :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi  
Dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi  
Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan sistem  
Pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.
4. Dokumentasi  
Penilaian kinerja memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

#### **1. Kompetensi**

(Bukhari & Pasaribu, 2019) Mengemukakan meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan salah satunya disebabkan oleh meningkatnya juga kompetensi setiap karyawan. Dengan melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang di miliki karyawan maka akan menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

#### **2. Motivasi Kerja**

Dengan meningkatnya Motivasi kerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. (Sutrischastini & Riyanto, 2015) Mengemukakan Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya.

#### **3. Lingkungan Kerja**

(Ratnasari & Sutjahjo, 2017) Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena dapat menentukan kuantitas dan kualitas kinerja seorang karyawan. Menurut (Nabawi, 2019) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Pemahaman. Untuk memulai, dia harus memahami tujuan utama dan peran masing-masing dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.
2. Inovasi. Memiliki penemuan yang konstruktif, membaginya dengan atasan, dan membicarakannya dengan rekan kerja.
3. Kecepatan kerja. Penugasan harus diselesaikan dengan tetap memperhatikan kecepatan kerja dengan menggunakan metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja. Karyawan harus melakukan pekerjaan dengan cepat, tetapi mereka juga harus menerapkan disiplin, teliti, dan memeriksa ulang pekerjaan mereka.
5. Kerjasama. Kapasitas untuk berkomunikasi dengan rekan kerja seperti biasa sambil menghormati sudut pandang mereka.

Menurut (Dewi & Frianto, 2013) ukuran indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Efektif dan efisien dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
2. Kualitas kerja yang ditunjukkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.
3. Ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dan kehadiran.

#### **2.1.2 Kompetensi**

##### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi**

kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk mewujudkan keterampilan, ide dan sikap dalam bekerja sesuai dengan standar dan aturan yang

ditetapkan oleh perusahaan. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, dan keterampilan dibutuhkan untuk pekerjaan sesekali. Kompetensi adalah salah satu faktornya kunci yang menentukan bagi seseorang dalam menghasilkan penampilan yang prima. Di dalam situasi kolektif, kapasitas adalah faktor penentu keberhasilan organisasi.

(M. P. Harahap, 2021) Menyatakan, Kompetensi adalah sifat yang mendasari seseorang yang relevan dengan efek kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasarnya individu memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang digunakan sebagai tolak ukur, keefektifan, atau kinerja yang luar biasa dalam situasi tertentu. Kompetensi adalah dasar dari cara bekerja dilakukan oleh karyawan dapat dilakukan sesuai dengan persyaratan pekerjaan itu adalah tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus mampu beradaptasi untuk dapat memiliki kemauan untuk memenuhi standar kompetensi berdasarkan bidang pekerjaan.

(Ainanur & Tirtayasa, 2018) Mengatakan bahwa Kompetensi adalah beberapa sifat itu sebagai landasan bagi individu untuk mencapai kinerja yang unggul. Kemampuan juga pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan sesekali. Menurut (Muslimah, 2016) Kompetensi merupakan landasan dasar

karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Kompetensi menurut (Hutagalung, 2022) adalah panduan bagi organisasi untuk menentukan tugas dan fungsi utama seorang karyawan. Ukuran pekerjaan karyawan tercermin dalam kompetensi mereka. Dalam dunia kerja, seorang karyawan diharapkan memiliki keterampilan tertentu yang spesifik sesuai dengan posisi pekerjaannya. Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) Kompetensi adalah kemampuan yang ada pada diri seseorang dapat membuat orang tersebut mampu mencapai apa yang dituntut oleh pekerjaan di dalamnya suatu organisasi agar organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Dari pernyataan para ahli di atas dapat disimpulkan Kompetensi adalah kemampuan/keahlian yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

#### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi**

Menurut (Mujiatun, 2015) Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

## 2. Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

## 3. Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

## 4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan

## 5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

#### 6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

### 2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut para ahli yang telah meneliti terlebih dahulu, Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019b), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah :

#### 1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

#### 2. Ketrampilan

Kemampuan di berbagai kompetensi. Misalnya keterampilan yaitu, kemampuan *public speaking*.

#### 3. Pengalaman

Kompetensi juga memerlukan pengalaman seperti pengalaman berkomunikasi dengan orang banyak, mencari solusi, dan sebagainya.

#### 4. Budaya organisasi, mempengaruhi kompetensi SDM dalam kegiatan seperti rekrutmen dan seleksi karyawan.

#### 5. Emosi, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

#### 6. Kemampuan intelektual, kompetensi seseorang juga bergantung pada pemikiran kognitif seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut (M. D. Syahputra & Tanjung, 2020) yaitu:

1. Pengendalian diri (*Self Control*)
2. Kepercayaan diri (*Self Confidence*)
3. Fleksibilitas (*Flexibility*)
4. Membangun hubungan (*Relationship Building*)

#### **2.1.2.4 Indikator Kompetensi**

Adapun beberapa indikator, (Liana, 2020) Terdapat enam indikator kompetensi yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) , adalah informasi dikaitkan dengan pemahaman dan potensi yang kemudian diintegrasikan ke dalam otak seseorang.
2. Pemahaman (*Understanding*), yaitu menguasai sesuatu dengan pikiran. Karena itu, belajar berarti harus mengerti secara mental makna dan filosofinya, maksud dan implikasi serta aplikasi-aplikasinya, sehingga menyebabkan karyawan dapat memahami sesuatu.
3. Kemampuan/keterampilan (*Skill*), adalah kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas.
4. Nilai (*Value*), adalah sesuatu yang dapat ditawarkan kepada pasar untuk dimiliki, digunakan, dikonsumsi, ataupun dinikmati guna memenuhi suatu kebutuhan dan keinginan
5. Sikap (*Attitude*), yaitu kesiapan mental individu yang mempengaruhi kegiatan individu yang bersangkutan dalam memberikan respon terhadap obyek atau situasi yang mempunyai arti baginya.
6. Minat (*Interest*), yaitu suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas tanpa adanya paksaan atau yg menyuruh, minat selalu diikuti dengan perasaan senang yang akhirnya memperoleh kepuasan.

Adapun menurut (Dwiyanti et al., 2019) terdapat tiga indikator kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, adalah reaksi dari manusia atas rangsangannya oleh alam sekitar melalui persentuhan melalui objek dengan indera dan pengetahuan merupakan hasil yang terjadi setelah orang melakukan penginderaan sebuah objek tertentu.
2. Kemampuan, adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.
3. Keterampilan, merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

(Assagaf & Dotulong, 2015) Mengemukakan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Menurut (Erwantiningsih, 2019) Motivasi merupakan energi dari dalam dan luar yang mendorong manusia untuk meraih harapan dan tujuan yang telah ditentukan. (Maharani et al., 2022) motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Motivasi menurut (Sutriyana & Winarno, 2019) Merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal

yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. (M. E. Syahputra et al., 2020) Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. (Garaika, 2020) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang menggerakkan (Sembiring et al., 2021). Menurut (Tanjung, 2015) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. (Jufrizen et al., 2021) Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. (Susilo et al., 2023) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau penggerak yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan benar untuk mencapai tujuan tertentu.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja**

Tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi.

Menurut (Arianty et al., 2016) menyatakan beberapa tujuan motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

#### **1. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

#### **2. Faktor Ekstern**

faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja,

kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

Menurut (Serdamayanti, 2016) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Atasan
2. Rekan
3. Sarana fisik
4. Kebijakan dan peraturan
5. Imbalan jasa Lingkungan Kerja dan non Lingkungan Kerja
6. Jenis pekerjaan dan tantangan

Adapun menurut (Bahri & Nisa, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

(Saleh & Utomo, 2018) Menyatakan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja (*Achievement*)
2. Penghargaan (*Recognition*)
3. Tantangan (*Challenge*)
4. Tanggung jawab (*Responsibility*)
5. Pengembangan (*Development*)

6. Keterlibatan (*Involvement*)
7. Kesempatan (*Opportunities*)

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Pengertian Lingkungan kerja menurut (Ferawati, 2017) adalah “Setiap hal di sekitar pekerja dan saling mempengaruhi dalam perlombaan tugas yang diberikan” ini berarti bahwa karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik didukung dengan suasana kerja atau lingkungan kerja yang baik.

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) Lingkungan kerja adalah kumpulan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan pekerja, metode kerja serta cara bekerja baik secara individu maupun tim. Menurut (Hasi et al., 2020) Lingkungan kerja disebut juga suasana kerja adalah serangkaian lingkungan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

(Adha et al., 2019) Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat saling mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Adapun menurut (Siahaan & Bahri, 2019) Lingkungan kerja adalah seperangkat sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang pekerjaannya dapat mempengaruhi membangun konstruksi.

(Saleh & Utomo, 2018) Mengemukakan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu komponennya manajemen harus peduli tentang bisnis. Di dalam konteks perusahaan manufaktur, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam

kegiatan bisnis. Dan menurut (Aruan & Fakhri, 2015) Lingkungan kerja adalah seluruh instansi dan infrastruktur bekerja di sekitar karyawan yang pekerjaannya dapat mempengaruhi pekerjaan konstruksi. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat-alat kerja, kebersihan, cahaya, ketenangan, termasuk hubungan kerja antar manusia di tempat ini.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat di simpulkan definisi lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja**

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas karyawan maupun perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan karna dengan memberikan fasilitas yang berlebihan membuat karyawan merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. (Nitisemito, 2000)

Menurut (Afandi, 2016) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan

dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat jLingkungan Kerjanya akan tinggi.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Lestary & Chaniago, 2017) terdapat dua bagian faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Penerangan/ pencahayaan, lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk.
2. Suhu udara, temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja.
3. Kelembapan, adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase.
4. Sirkulasi udara, di dalam rLingkungan Kerjaan kerja diperlukan udara yang cukup, apabila didalam rLingkungan Kerjaan kerja tersebut tidak seimbang antara luas Lingkungan Kerjaan kerja dengan karyawan yaitu Lingkungan Kerjaan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak.
5. Kebisingan, berdasarkan peraturan tingkat kebisingan dalam nilai ambang batas bagi pekerja dengan durasi kerja harian selama 8 jam adalah sebesar 85 db.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Hubungan karyawan dengan atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memiliki pengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Sikap bersahabat dan saling menghormati diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Hubungan kerja dengan sesama karyawan

Hubungan kerja yang baik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya meningkatkan semangat kerja karyawan, dimana mereka bekerja sama atau saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan.

#### **2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Marbun & Jufrizen, 2022) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut :

1. Perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan termasuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaan. Seperti komputer, mesin ketik, dll.

2. Pelayanan kepada karyawan

Pelayanan kepada karyawan adalah semua tentang layanan perusahaan untuk karyawan, misalnya menyediakan tempat ibadah, fasilitas kesehatan, dan lain-lain.

3. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti Lingkungan Kerja, temperatur, pencahayaan, ventilasi dan lain-lain.

#### 4. Hubungan personal

Hubungan personal adalah segala sesuatu dalam bisnis yang berhubungan dengan hubungan antara rekan kerja dari satu karyawan ke karyawan lain, misalnya kerjasama antara karyawan dan atasan.

Menurut (Hasi et al., 2020) ada indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Sarana dan prasarana
2. Sirkulasi udara
3. Pencahayaan rLingkungan Kerja kerja
4. Interaksi antar karyawan
5. Suasana kerja

Adapun menurut (Arianto, 2013) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan, warna yang ada di sebuah rLingkungan Kerjaan mempengaruhi suasana di dalamnya.
2. Kebersihan, Lingkungan Kerjaan yang digunakan untuk bekerja bersih dan nyaman dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan.
3. Penerangan , setiap Lingkungan Kerjaan akan memiliki pencahayaan yang cukup.
4. pertukaran udara ,merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya.

5. Keamanan, pekerjaan yang berbahaya hendaknya menggunakan pelindung yang sudah sesuai setandar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan di tempat kerja.
6. Kebisingan, terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan karyawan.

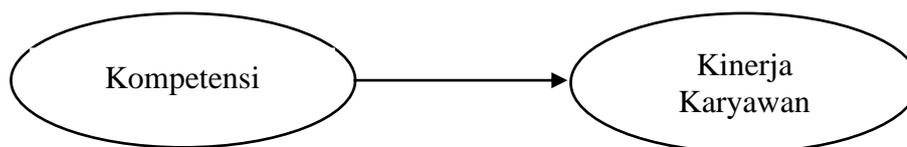
## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan salah satunya disebabkan oleh meningkatnya juga kompetensi setiap karyawan. Dengan melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan maka akan menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu (Krisnawati & Bagia, 2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2. 1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan meningkatnya Motivasi kerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. (Sutrischastini & Riyanto, 2015) Mengemukakan Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu (Theodora, 2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2. 2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

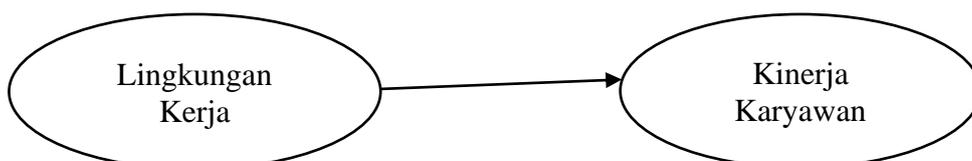
### 2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut (Triastuti, 2018) Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman nyaman. Atas dasar ini bisa mengatakan, kinerja karyawan bisa juga meningkat jika lingkungan kerja di tingkatkan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja lebih maksimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosi pekerja. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif (Prakoso et al., 2014).

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka secara otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Dengan meningkatkan lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan aman, maka kinerja karyawan pun akan meningkat pula.

Penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Sofyan, 2013). Hasil penelitian (Sihaloho & Siregar, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2. 3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.2.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memiliki suatu konsep multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

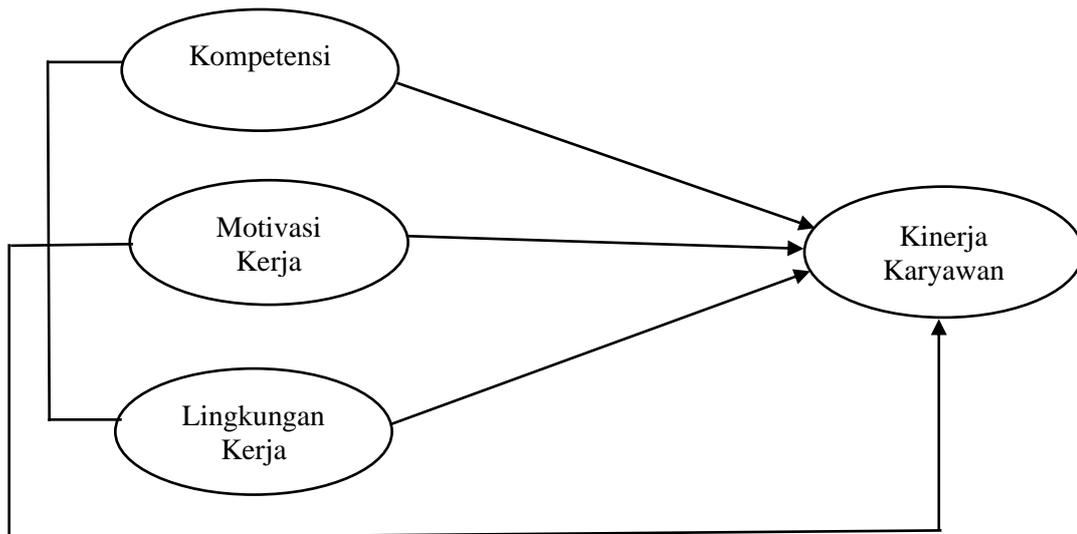
(Silvia et al., 2019) Mengemukakan Kompetensi seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan kapasitas yang diharapkan.

Menurut (Ningrum et al., 2014) Di dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus berusaha agar memberikan pengaruh positif dan dapat mengoptimalkan kinerjanya.

Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dengan meningkatkan kompetensi setiap karyawan maka kinerja karyawan di sebuah perusahaan akan meningkat. Begitupun motivasi kerja pada setiap karyawan, jika ditingkatkan dan di tekuni maka akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin baik. Dan sama halnya dengan meningkatkan lingkungan kerja fisik ataupun non fisik, akan mengembalikan mood seseorang untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan itu meningkat pula.

Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan (Krisnawati & Bagia, 2021). Hasil penelitian (Theodora,

2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari penelitian (Sihaloho & Siregar, 2019) pun menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2. 4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan sebagai rangkaian pernyataan interogatif. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara
4. Kompetensi, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan dipenelitian ini adalah pendekatan asosiatif (pengaruh). Menurut (Sugiyono, 2017) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel eksogen yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ). Sedangkan yang menjadi variabel endogen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### **3.2 Definisi Operasional avariabel**

Menurut (Sugiyono, 2017) definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang diputuskan untuk diteliti oleh peneliti guna mempelajari lebih dalam dan kemudian menarik kesimpulan. Terdapat empat variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu Kompetensi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Berikut ini akan dijelaskan definisi dari variabel-variabel yang digunakan :

##### **3.2.1 Kinerja Karyawan**

kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestrasi seorang karyawan berdasarkan dari kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas yang di tetapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kapasitas kerja agar mencapai suatu tujuan prusahaan tersebut. (I. Syahputra & Jufrizen, 2019) Menyatakan, Kinerja karyawan

adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan fungsi dan tugas yang ditugaskan padanya.

**Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator
1	Pemahaman
2	Inovasi
3	Kecepatan kerja
4	Keakuratan kerja
5	Kerja sama

Sumber : (Nabawi, 2019)

### 3.2.2 Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan/keahlian yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) Kompetensi adalah kemampuan yang ada pada diri seseorang dapat membuat orang tersebut mampu mencapai apa yang dituntut oleh pekerjaan di dalamnya suatu organisasi agar organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan.

**Tabel 3. 2 Indikator Kompetensi**

No	Indikator
1	Pengetahuan
2	Pemahaman
3	Kemampuan
4	Nilai
5	Sikap
6	Minat

Sumber : (Liana, 2020)

### 3.2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau penggerak yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan benar untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

**Tabel 3. 3 Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator
1	Kinerja
2	Penghargaan
3	Tantangan
4	Tanggung jawab
5	Pengembangan
6	Keterlibatan
7	Kesempatan

Sumber : (Saleh & Utomo, 2018)

### 3.2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) Lingkungan kerja adalah kumpulan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan pekerja, metode kerja serta cara bekerja baik secara individu maupun tim.

**Tabel 3. 4 Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator
1	Pewarnaan
2	Kebersihan
3	Penerangan
4	Pertukaran udara
5	Keamanan
6	Kebisingan

Sumber : (Arianto, 2013)

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.3.1 Tempat penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara yang terletak di Jl. Gatot Subroto No.180, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Hervetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

#### **3.3.2 waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2023 sampai dengan selesai, dengan jadwal sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Jadwal Kegiatan

No	Kegiatan	Bulan																																		
		Feb				Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agu				Sep						
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Pengajuan Judul			■	■																															
2	Riset					■	■	■	■																											
3	Penyusunan proposal									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4	Bimbingan proposal																																			
5	Seminar proposal																																			
6	Pengumpulan data																																			
7	Penyusunan skripsi																																			
8	Bimbingan Skripsi																																			
9	Sidang meja hijau																																			

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh elemen yang akan digunakan untuk menggeneralisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang ditinjau (Sugiyono, 2017). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah sebagian dari populasi yang ditinjau dari jumlah dan komposisinya. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Besar sampel penelitian ini adalah 30 orang berdasarkan jumlah karyawan paada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data ataupun hasil dalam penelitian ini, maka penulis melakukan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara:

#### 1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melibatkan studi dokumen untuk memperoleh data atau informasi tentang masalah yang diteliti. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dimana dua orang saling bertukar informasi atau gagasan melalui tanya jawab untuk mempersempit kesimpulan atau makna dari suatu topic tertentu.

#### 3. Kuisisioner

Kuisisioner adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuisisioner berisi pernyataan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukur yaitu skala likert. Berikut disajikan skala pengukuran likert yaitu :

**Tabel 3. 6 Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi, 2014)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

### 3.6 Teknik Pengujian Instrumen

#### a. Uji Validitas

Validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat menganalisis apakah suatu instrument yang telah disusun memang benar-bener tepat dan rasional untuk dapat mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka dapat digunakan teknik korelasi product moment, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2015)

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalh sebagai berikut ini :

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2- tailed  $<$   $\alpha$ 0,05.
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2- tailed  $>$   $\alpha$ 0,05.

Berikut ini adalah uji validitas masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,746	0,361	Valid
2.	0,525	0,361	Valid
3.	0,561	0,361	Valid
4.	0,465	0,361	Valid
5.	0,700	0,361	Valid
6.	0,717	0,361	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kompetensi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2)**

No. Butir	r hitung	r table	Status
1.	0,758	0,361	Valid
2.	0,846	0,361	Valid
3.	0,867	0,361	Valid
4.	0,784	0,361	Valid
5.	0,873	0,361	Valid
6.	0,773	0,361	Valid
7.	0,432	0,361	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel motivasi kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X3)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,697	0,361	Valid
2.	0,402	0,361	Valid
3.	0,557	0,361	Valid

4.	0,543	0,361	Valid
5.	0,483	0,361	Valid
6.	0,636	0,361	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel lingkungan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,878	0,361	Valid
2.	0,866	0,361	Valid
3.	0,878	0,361	Valid
4.	0,878	0,361	Valid
5.	0,926	0,361	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

### **b. Reliabilitas**

Menurut (Juliandi, 2014) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk dapat melihat apakah suatu instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya”.

Sedangkan menurut (Juliandi, 2014) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (Sperman Brown/ri) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut (Juliandi, 2014) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut ini:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Keterangan:

$r$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai cronbach alpha  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah  $0,791 > 0,6$  maka kesimpulannya instrument yang di uji adalah reliabel-reliabel (tidak terpercaya).

Berdasarkan hasil penyebaran angket didapati hasil nilai reliabilitas dari quisioner yang diberikan pada responden yaitu:

**Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,681	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,814	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,646	Reliabel
Kinerja (Y)	0,931	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasi, dikarenakan model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

**a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk dapat melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2014). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk dapat menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi 34 antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan VIF  $> 10$ .

**c. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai

residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk dapat melihat analisis linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

B = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Disiplin kerja

$X_3$  = Kompetensi

e = Error

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

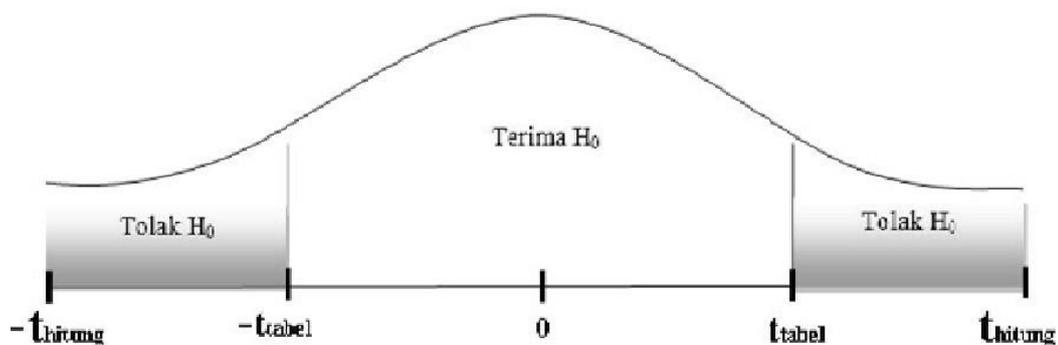
t = Nilai  $t_{hitung}$

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_1 = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

### b. Uji Simultan (Uji F)

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

Fh = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi berganda

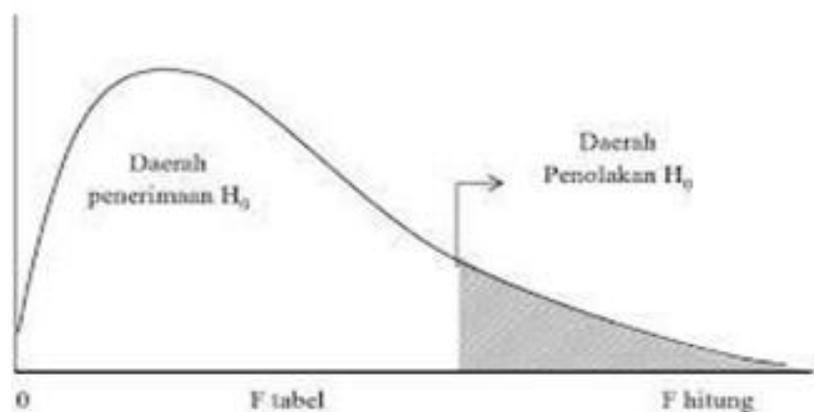
k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah:

H<sub>0</sub> : β = 0, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

H<sub>a</sub> : β ≠ 0, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y



**Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk dapat mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan

mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

5.

Keterangan :

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kompetensi (X1), 7 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2), 6 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) dan 5 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 30 orang responden yaitu Karyawan Perum Bulog Kanwil Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel 4. 1 Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Kompetensi, variabel Motivasi Kerjadan variable Lingkungan Kerja maupun variabel Kinerja.

##### 4.1.1.1 Karekteristik Responden

Berikut ini adalah karekteristik responden yang ada pada Karyawan Perum Bulog Kanwil Sumatera Utara.

**Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	15	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 15 orang karyawan laki-laki (50%) dan 15 orang karyawan Perempuan (50%) dari total keseluruhan 30 orang karyawan.

**Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	15	50.0	50.0	50.0
	31-40 Tahun	12	40.0	40.0	90.0
	41-50 Tahun	2	6.7	6.7	96.7
	> 50 Tahun	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia < 50 tahun sebanyak 1 orang (3,3%), 15 orang karyawan yang berusia 20-30 tahun (50%), 12 orang karyawan yang berusia 31-40 tahun (40%), dan 2 orang karyawan yang berusia 41-50 tahun (6,7%).

**Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	9	30.0	30.0	30.0
	S1	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 9 orang karyawan berpendidikan Diploma (30%), 21 orang karyawan berpendidikan Sarjana (70%).

#### 4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti :

##### a. Variabel Kompetensi

**Tabel 4. 5 Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X1)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	30	100%
2	11	36,7	19	63,3	0	0	0	0	0	0	30	100%
3	17	56,7	13	43,3	0	0	0	0	0	0	30	100%
4	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0	30	100%
5	13	43,3	16	53,1	1	3,3	0	0	0	0	30	100%
6	8	26,7	21	70	1	3,3	0	0	0	0	30	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 53,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 63,3%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 56,7%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya memiliki nilai kompetensi kerja yang cukup baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 60%.

- 5) Jawaban responden tentang Sikap Saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 53,1
- 6) Jawaban responden tentang Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini untuk pengembangan karir kedepannya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 70%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Kompetensi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan, memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, memiliki nilai kompetensi kerja yang cukup baik, Sikap Saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku, memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini untuk pengembangan karir kedepannya.

#### b. Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 4. 6 Skor Angket untuk Motivasi Kerja (X2)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	60	12	40	0	0	0	0	0	0	30	100%
2	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	30	100%
3	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100%
4	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100%
5	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	30	100%
6	13	43,3	17	56,7	0	0	0	0	0	0	30	100%
7	8	26,7	20	66,7	2	6,7	0	0	0	0	30	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa kinerja saya meningkat dikarenakan termotivasi dari atasan dan rekan-rekan Saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 60%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan-rekan saya lakukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 53,3%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 50%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 50%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa termotivasi untuk mengembangkan kinerja saya menjadi lebih baik lagi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 53,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya mampu berpartisipasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 56,7%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir jika kinerja saya meningkat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 66,7%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan merasa kinerja saya meningkat dikarenakan termotivasi dari atasan dan rekan-rekan Saya, menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan-rekan saya lakukan, merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan, mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, Saya merasa termotivasi untuk mengembangkan kinerja saya menjadi lebih baik lagi, Saya mampu berpartisipasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan responden.

### c. Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 4. 7 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	63,3	11	36,7	0	0	0	0	0	0	30	100%
2	13	43,3	17	56,7	0	0	0	0	0	0	30	100%
3	16	53,3	14	46,7	0	0	0	0	0	0	30	100%
4	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100%
5	13	43,3	17	56,7	0	0	0	0	0	0	30	100%
6	7	23,3	21	70	2	6,7	0	0	0	0	30	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya merasa Sistem pewarnaan di lingkungan kerja pada perusahaan sudah cukup baik dan tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 63,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa bila lingkungan kerja bersih membuat Saya nyaman dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 56,7%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa penerangan lampu listrik sudah memadai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 53,3%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa kondisi pertukaran udara tempat saya bekerja sudah cukup baik dan membuat saya nyaman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 50
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa sudah cukup aman dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 56,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya tidak merasa terganggu saat ada kebisingan dari luar ruang kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 70%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Lingkungan Kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan responden merasa Sistem pewarnaan di lingkungan kerja pada perusahaan sudah cukup baik dan tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja, merasa bila lingkungan kerja bersih membuat Saya nyaman dalam bekerja, merasa penerangan lampu listrik sudah memadai, merasa kondisi pertukaran udara tempat saya bekerja sudah cukup baik dan membuat saya nyaman, merasa sudah cukup aman dalam bekerja, Saya tidak merasa terganggu saat ada kebisingan dari luar ruang kerja.

#### d. Variabel Kinerja

**Tabel 4. 8 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	60	12	40	0	0	0	0	0	0	30	100%
2	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	30	100%
3	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100%
4	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100%
5	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	30	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya memiliki pemahaman atas tugas yang diberikan oleh atasan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 60%.
2. Jawaban responden tentang Saya dapat memberikan inovasi atau ide yang baik dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 53,3%.
3. Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 50%.
4. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 50%.
5. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja Saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 53,3%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable kinerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa

pernyataan responden saya memiliki pemahaman atas tugas yang diberikan oleh atasan, memberikan inovasi atau ide yang baik dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan teliti, mampu bekerja sama dengan rekan kerja Saya.

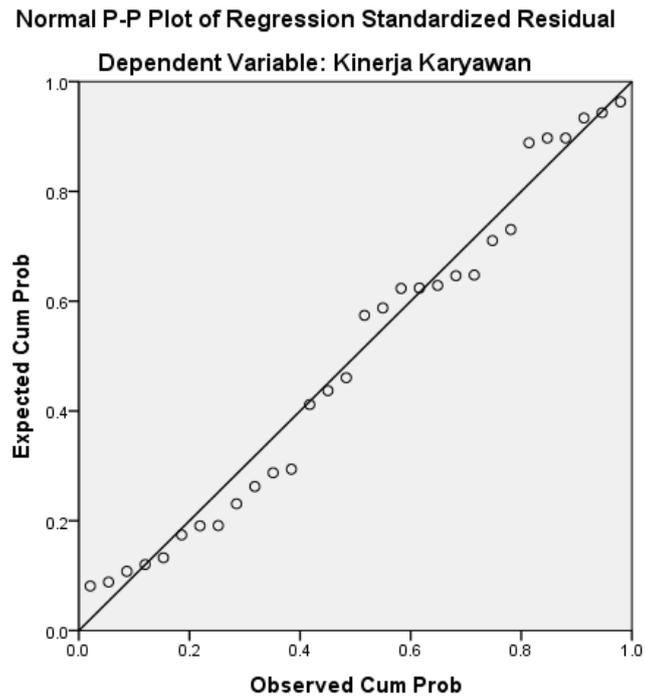
#### **4.1.2 Pengujian Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

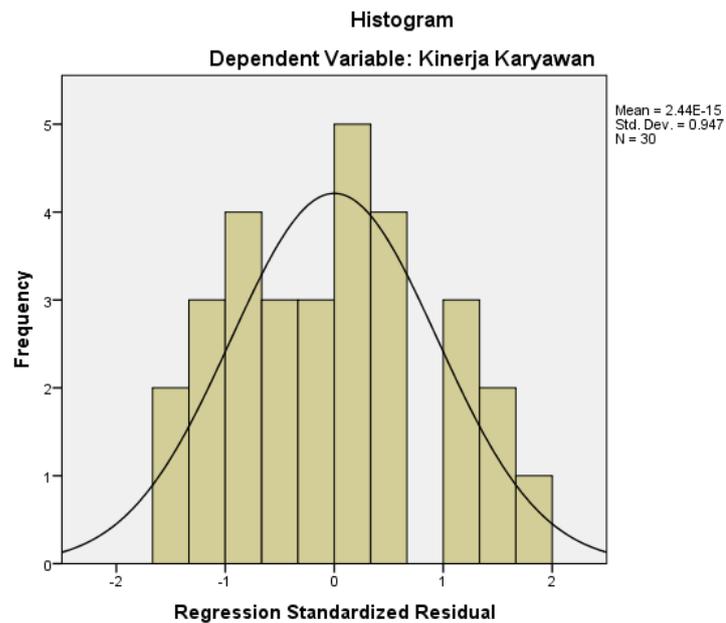
##### **4.1.2.1 Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



**Gambar 4. 1 Normalitas (P-Plot)**

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



**Gambar 4. 2 Normalitas (Histogram)**

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

#### 4.1.2.2 Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4. 9 Multikolinearitas**

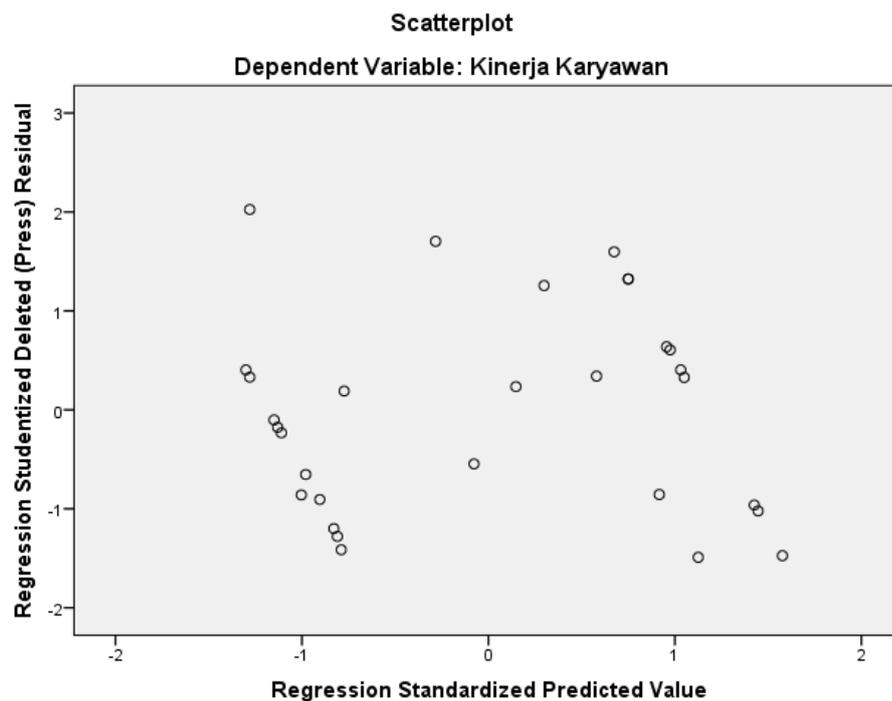
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.336	2.975
	Motivasi Kerja	.485	2.061
	Lingkungan Kerja	.404	2.477

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Ketiga variabel independen yaitu kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

#### 4.1.2.3 Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 4. 3 Multikolinearitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

### 4.1.3 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. 10 Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.433	2.054		1.671	.107
	Kompetensi	.442	.114	.376	3.878	.001
	Motivasi Kerja	.968	.073	1.065	13.201	.000
	Lingkungan Kerja	.280	.118	.211	2.379	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 24 didapat hasil :

$$a = 3,433$$

$$b_1 = 0,442$$

$$b_2 = 0,968$$

$$b_3 = 0,280$$

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,433 + 0,442X_1 + 0,968X_2 + 0,280X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai a = 3,433 menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dalam keadaan konstant

atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 3,433.

- b) Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,442$  menunjukkan apabila Kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Sumatera Utara sebesar 44,2%. Kontribusi yang diberikan Kompetensi terhadap Kinerja Sebesar 44,2%.
- c) Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,968$  menunjukkan apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Sumatera Utara sebesar 96,8%. Kontribusi yang diberikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 96,8%.
- d) Nilai koefisien regresi  $X_3 = 0,280$  menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Sumatera Utara sebesar 28%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 28%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel  $X_1$  (Kompetensi) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

#### **4.1.4 Uji Hipotesis**

##### **4.1.4.1 Uji secara parsial (Uji t)**

Nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = p \neq 0$  (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

**Tabel 4. 11 Uji t**

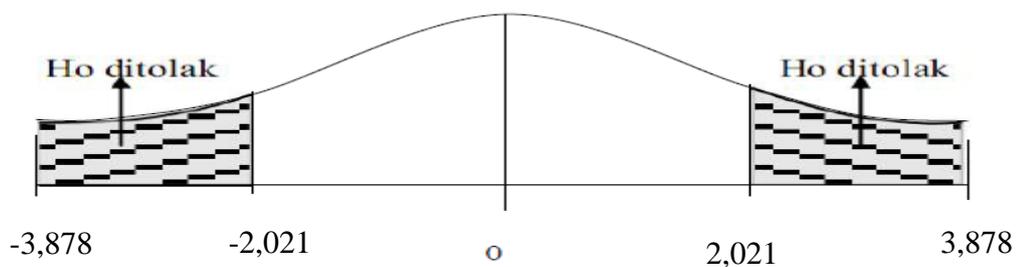
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.433	2.054		1.671	.107
	Kompetensi	.442	.114	.376	3.878	.001
	Motivasi Kerja	.968	.073	1.065	13.201	.000
	Lingkungan Kerja	.280	.118	.211	2.379	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2023)

### 1. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) diperoleh t hitung 3,878 dengan probabilitas sig 0,001 < dari  $\alpha = 0,05$ . Diketahui bahwa  $t_{tabel}$  2,021. Maka dalam penelitian ini t hitung >  $t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:

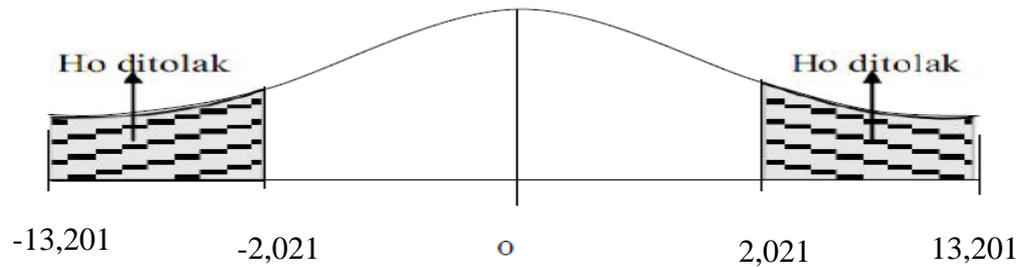


**Gambar 4. 4 Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) diperoleh t hitung sebesar 13,201 dengan probabilitas sig 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$ . Diketahui bahwa  $t_{tabel}$  2,021. Maka dalam penelitian

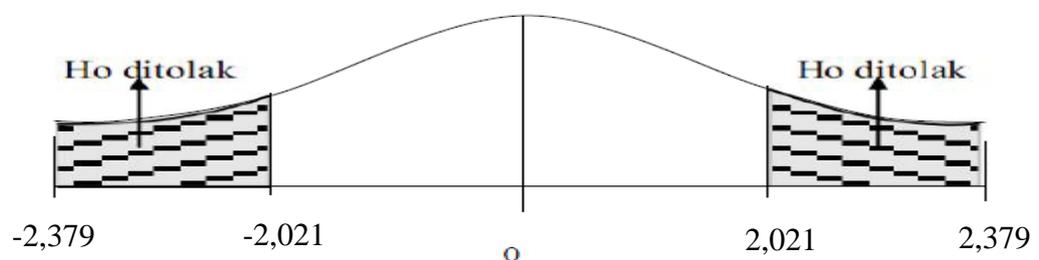
ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 4. 5 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  2,379 dengan probabilitas sig  $0,025 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dikethaui bahwa  $t_{tabel}$  2,021. Maka dalam penelitian ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 4. 6 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

#### 4.1.4.2 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

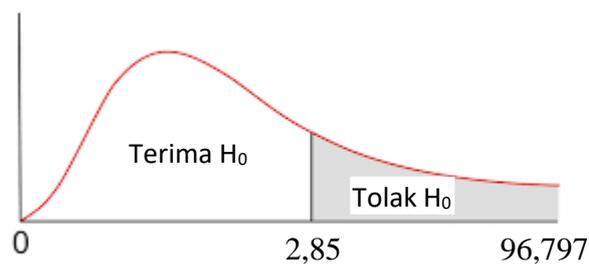
**Tabel 4. 12 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.513	3	44.504	96.797	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.954	26	.460		
	Total	145.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 96,797 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,85 dengan sig  $0,000 < \alpha = 0,05$  atau  $F_{tabel} 2,85 < F_{hitung} 96,797$  dari  $F_{hitung}$  2,85 diperoleh nilai signifikansi  $0,000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4. 7 Gambar Uji F**

#### 4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4. 13 Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.908	.67806
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,958 \times 100\% \\
 &= 95,8\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,918 atau 91,8% menunjukkan sekitar 91,8% variabel Kinerja ( $Y$ ) dipengaruhi Kompetensi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ). Sisanya 8,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap  $Y$  (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 4.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran

pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan salah satunya disebabkan oleh meningkatnya juga kompetensi setiap karyawan. Dengan melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang di miliki karyawan maka akan menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kompetensi intelektual, emosional, dan sosial sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu.

Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Kompetensi dasar seseorang yang menunjukkan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat ditarik dan dipertahankan seseorang selama periode waktu tertentu. Dari ciri-ciri dasar tersebut, terdapat tujuan untuk menentukan tingkat kompetensi atau standar kompetensi dapat menentukan tingkat kinerja yang diharapkan dan dinilai dari sedang sampai tinggi. (Rande, 2016) salah satu yang membentuk kinerja terbaik adalah kemampuan yang juga dapat dimaknai sebagai kompetensi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui peningkatan kompetensi, karena dengan semakin tingginya kompetensi karyawan, maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Hasibuan & Hafiz, 2023), (Indajang et al, 2020) dan (Siswadi et al, 2020) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu (Krisnawati & Bagia, 2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Dengan meningkatnya Motivasi kerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. (Sutrischastini & Riyanto, 2015) Mengemukakan Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi

karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Motivasi memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini didasarkan pada hasil penelitian Hernidatiatin & Susijawati, (2017) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor yang memberikan pengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja.

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasi karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Semakin baik motivasi kerja

karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019a) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

#### **4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut (Triastuti, 2018) Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman nyaman. Atas dasar ini bisa mengatakan, kinerja karyawan bisa juga meningkat jika lingkungan kerja di tingkatkan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang

dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja lebih maksimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosi pekerja. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif (Prakoso et al., 2014).

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka secara otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Dengan meningkatkan lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan aman, maka kinerja karyawan pun akan meningkat pula. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila

karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), , (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan (Saripuddin, 2017), bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Siagian & Khair, 2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga beberapa penelitian lain yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Elizar & Tanjung, 2018); (Farisi & Fani, 2019) dan (Yusnandar, 2019).

#### **4.2.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memiliki suatu konsep multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

(Silvia et al., 2019) Mengemukakan Kompetensi seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan kapasitas yang diharapkan. Kompetensi adalah Kemampuan yang terbentuk dari sinergi watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang diimplementasikan dalam bentuk sikap atau perilaku dalam bekerja.

Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik. (Falah & Ayuningtias, 2020)

Menurut (Ningrum et al., 2014) Di dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus berusaha agar memberikan pengaruh positif dan dapat mengoptimalkan kinerjanya. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dengan meningkatkan kompetensi setiap karyawan maka kinerja karyawan di sebuah perusahaan akan meningkat. Begitupun motivasi kerja pada setiap karyawan, jika ditingkatkan dan di tekuni maka akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin baik. Dan sama halnya dengan meningkatkan lingkungan kerja fisik ataupun non fisik, akan mengembalikan mood seseorang untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan itu meningkat pula.

Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan (Krisnawati & Bagia, 2021). Hasil penelitian (Theodora, 2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari penelitian (Sihaloho & Siregar, 2019) pun menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja pada Karyawan Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara pada umumnya sudah baik. Untuk instansi pemerintah ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik. Seperti memberikan pengarahan kepada karyawan agar jika atasan sedang tidak ada ditempat

karyawan berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan apa yang dapat dikerjakan tanpa menunggu instruksi dari atasan. Suatu organisasi harus beroptimis agar tetap mempertahankan kinerja para karyawan bahkan meningkatkan kinerja yang dihasilkan para karyawan guna menciptakan kinerja organisasi yang baik dan terciptanya good governance.

2. Kompetensi karyawan Perum BULOG Kanwil Sumatera Utara pada umumnya sudah baik. Untuk instansi pemerintah ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kompetensi karyawan yang baik serta dapat mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada para karyawan. Perlu diperhatikan juga supaya para karyawan diberikan dorongan atau pengarahan agar terus bersemangat bekerja, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mau belajar terus guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya. Atasan harus terus memberikan pengarahan dan dorongan kepada para karyawan guna mempertahankan dan menciptakan kompetensi karyawan yang lebih baik lagi.
3. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja yaitu dengan adanya pemberian bonus, bingkisan dan piagam bagi karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu karyawan yang tidak pernah datang terlambat ke kantor, tidak pernah alfa, dan karyawan yang rajin dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka sering selesai tepat waktu. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan giat dan baik dan adanya perasaan dihargai oleh perusahaan. Selain itu perusahaan juga disarankan untuk dapat meningkatkan

terjalinnnya interaksi yang baik antar karyawan yaitu dengan acara pertemuan yang dapat dilakukan secara rutin seperti family gathering agar terciptanya keakraban sesama karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

4. Perusahaan-perusahaan tempat para karyawan bekerja perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga peawai dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti pengawasan pelatihan , kompensasi dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidz, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia. *Jurnal Modus*, 27(2), 141–162.
- Assagaf, S. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Discipline, Motivation and Working Spirit on Employee Productivity At Local Revenue Offices of City Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 639–649.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–120.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>

- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1055–1065.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 132–138. <https://doi.org/10.30997/jsh.v8i1.701>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–3.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi*, 1(3), 209–219.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja ( Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Ilhami, R. S., & Rimantho, D. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan Rating Scale. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 16(2), 150–157. <https://doi.org/10.25077/josi.v16.n2.p150-157.2017>
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2, 1–18.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 316–326.
- Lubis, A. H. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara*. 1–23.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>

- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 262–278.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 206. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i2.1505>
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71–80.
- Ningrum, N. L., Prasetya, A., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 1–9.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2019). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS)*, 135(3), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 1–10.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 99–112.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019a). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019b). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11(21), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Salleh, S. M., Suffian, A., Zahari, M., Shafini, N., Said, M., Rapidah, S., & Ali, O. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *J. Appl. Environ. Biol. Sci*, 6(5S), 139–143.
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 54–64. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.8>
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 9–16. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 587–605.

- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Sutriyana, L., & Winarno, A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divre Jabar. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 4402–4407.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Agora*, 3(2), 187–195.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.
- Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesiamedan North Sumatera. *International Conference on Global Education*, 1(2), 1575–1583.
- Yusnandar, W. (2022). The Influence Work Environment, Supervision, and Motivation on Employee Performance at The Human Resources Development Agency of North Sumatra Province. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 489–498.

# LAMPIRAN

## KUESIONER PENELITIAN

### **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG KANWIL SUMATERA UTARA**

I. Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir :

II. Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini semata-mata suatu keperluan akademik untuk penelitian, jawablah pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan anda yang sebenarnya.

Keterangan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

### 1. Variabel Kompetensi (X1)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2.	Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan					
3.	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik					
4.	Saya memiliki nilai kompetensi kerja yang cukup baik					
5.	Sikap Saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku					
6.	Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini untuk pengembangan karir kedepannya					

## 2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa kinerja saya meningkat dikarenakan termotivasi dari atasan dan rekan-rekan Saya					
2.	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan-rekan saya lakukan					
3.	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan					
4.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
5.	Saya merasa termotivasi untuk mengembangkan kinerja saya menjadi lebih baik lagi					
6.	Saya mampu berpartisipasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan					
7.	Saya akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir jika kinerja saya meningkat					

### 3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa Sistem pewarnaan di lingkungan kerja pada perusahaan sudah cukup baik dan tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja					
2.	Saya merasa bila lingkungan kerja bersih membuat Saya nyaman dalam bekerja					
3.	Saya merasa penerangan lampu listrik sudah memadai					
4.	Saya merasa kondisi pertukaran udara tempat saya bekerja sudah cukup baik dan membuat saya nyaman					
5.	Saya merasa sudah cukup aman dalam bekerja.					
6.	Saya tidak merasa terganggu saat ada kebisingan dari luar ruang kerja					

#### 4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki pemahaman atas tugas yang diberikan oleh atasan					
2.	Saya dapat memberikan inovasi atau ide yang baik dalam bekerja					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
5.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja Saya					

## Tabulasi Jawaban Kuisisioner Responden

### 1. Kompetensi (X1)

No	Kompetensi (X1)						Jlh
1	5	4	4	5	5	5	28
2	5	5	5	4	4	4	27
3	5	5	4	4	5	4	27
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	4	5	5	5	5	29
7	5	5	4	4	5	5	28
8	5	5	5	5	4	4	28
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	4	5	5	5	5	29
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	5	4	3	24
13	5	5	5	5	4	4	28
14	4	4	4	5	5	4	26
15	4	4	5	4	4	4	25
16	4	4	5	4	5	4	26
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	5	4	5	4	26
19	5	5	4	4	4	4	26
20	5	4	5	4	5	4	27
21	5	5	5	4	5	4	28
22	4	4	4	5	4	4	25
23	4	4	5	4	4	4	25
24	4	4	5	5	5	5	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	5	5	4	4	5	27
27	5	4	5	4	4	4	26
28	4	4	4	5	4	4	25
29	4	4	4	4	3	4	23
30	4	5	5	4	4	4	26

## 2. Motivasi Kerja (X2)

No	Movivasi Kerja (X2)							Jlh
1	5	5	5	4	5	5	5	34
2	5	5	5	5	5	4	4	33
3	5	5	5	5	5	4	4	33
4	5	5	5	5	5	5	4	34
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	5	5	5	5	5	4	34
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	4	4	33
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	5	5	4	4	5	4	32
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	4	4	4	4	4	3	28
13	4	4	4	4	4	5	4	29
14	4	4	5	5	4	4	5	31
15	4	4	4	4	4	5	4	29
16	4	4	4	4	4	4	5	29
17	4	4	4	4	4	5	4	29
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	5	5	30
20	5	5	4	5	4	4	4	31
21	4	4	4	4	4	5	5	30
22	5	4	5	5	5	4	4	32
23	5	5	5	5	5	4	4	33
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	5	4	5	5	5	4	4	32
26	5	5	4	5	5	4	4	32
27	5	5	5	5	5	4	4	33
28	5	4	4	4	4	4	4	29
29	4	4	4	4	4	4	3	27
30	4	4	4	4	4	5	4	29

### 3. Lingkungan Kerja (X3)

No	Lingkungan Kerja (X3)						Jlh
1	5	4	4	5	5	5	28
2	5	5	5	4	4	4	27
3	5	5	4	4	5	4	27
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	4	5	5	5	5	29
7	5	5	4	4	5	5	28
8	5	5	5	5	4	4	28
9	4	5	4	4	4	4	25
10	5	4	5	5	5	5	29
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	5	4	3	24
13	5	5	5	5	4	4	28
14	4	4	4	5	5	4	26
15	4	4	5	4	4	4	25
16	5	4	4	4	5	4	26
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	4	5	4	5	4	27
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	5	4	5	4	26
21	5	5	4	4	5	4	27
22	5	5	4	4	4	4	26
23	4	4	4	4	5	5	26
24	5	4	5	5	4	4	27
25	4	5	5	5	4	4	27
26	5	4	5	5	4	4	27
27	5	4	5	5	4	4	27
28	4	5	5	5	4	3	26
29	5	5	5	5	4	4	28
30	5	4	4	4	4	4	25

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan					Jlh
1	5	5	5	4	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	4	4	23
11	5	5	5	5	5	25
12	5	4	4	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	5	4	22
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	4	5	4	23
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	5	5	5	24
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	4	5	5	5	24
26	5	5	4	5	5	24
27	5	5	5	5	5	25
28	5	4	4	4	4	21
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	22.5333	2.23966	30
Kompetensi	26.4333	1.90613	30
Motivasi Kerja	31.1667	2.46469	30
Lingkungan Kerja	26.7000	1.68462	30

Correlations					
		Kinerja Karyawan	Kompetensi	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.534	.933	.592
	Kompetensi	.534	1.000	.703	.761
	Motivasi Kerja	.933	.703	1.000	.627
	Lingkungan Kerja	.592	.761	.627	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.001	.000	.000
	Kompetensi	.001	.	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	30	30	30	30
	Kompetensi	30	30	30	30
	Motivasi Kerja	30	30	30	30
	Lingkungan Kerja	30	30	30	30

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.908	.67806	.918	96.797	3	26	.000	2.437
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.513	3	44.504	96.797	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.954	26	.460		
	Total	145.467	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi						

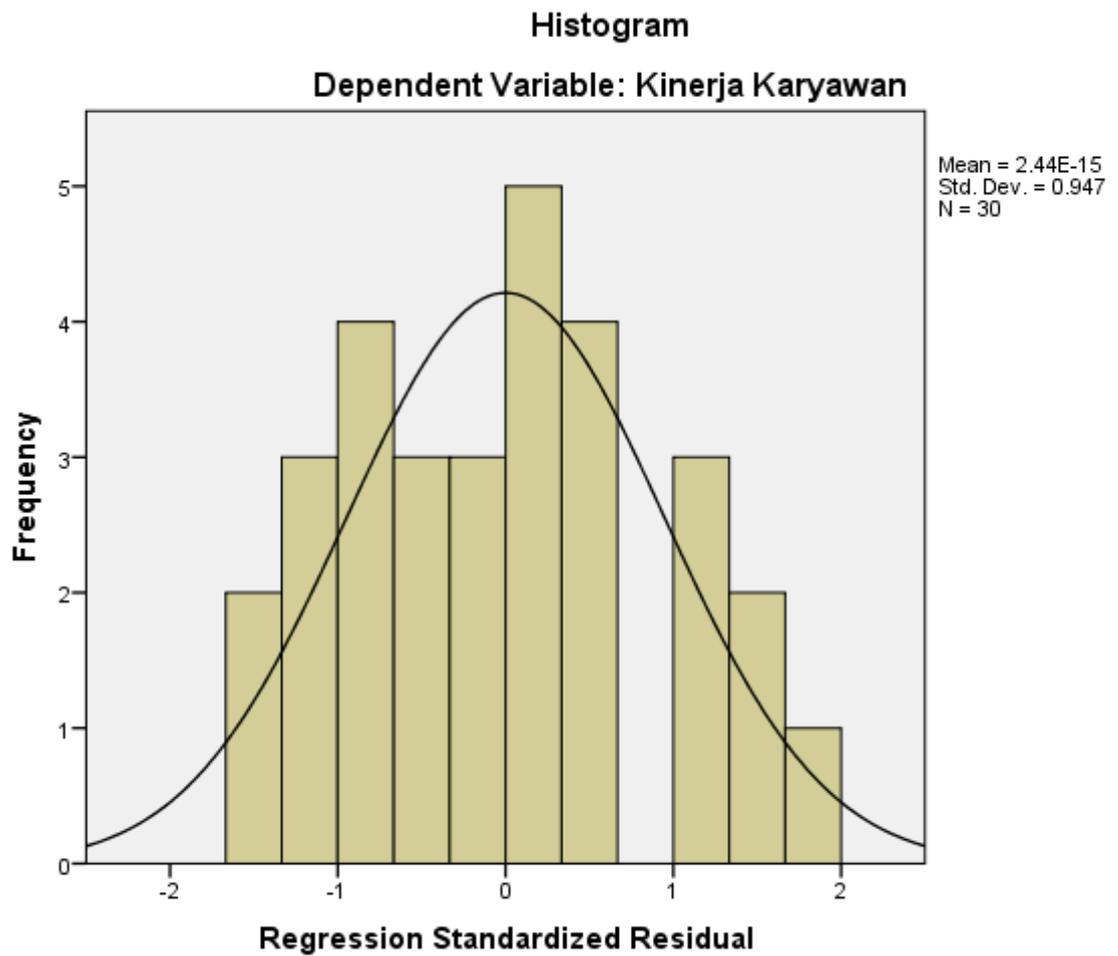
Coefficients <sup>a</sup>													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	3.433			2.054		1.671	.107	7.655	.789	
	Kompetensi	.442	.114	.376	3.878	.001	.676	.208	.534	.605	.218	.336	2.975
	Motivasi Kerja	.968	.073	1.065	13.201	.000	.817	1.119	.933	.933	.742	.485	2.061
	Lingkungan Kerja	.280	.118	.211	2.379	.025	.038	.522	.592	.423	.134	.404	2.477
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan													

Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompetensi	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
1	1	3.994	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.003	35.429	.72	.04	.27	.00
	3	.002	46.283	.18	.21	.69	.19
	4	.001	63.457	.10	.75	.04	.81
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.7432	25.9159	22.5333	2.14567	30
Std. Predicted Value	-1.300	1.576	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.132	.516	.236	.075	30
Adjusted Predicted Value	19.6113	26.0431	22.5653	2.14215	30
Residual	-.94789	1.21285	.00000	.64203	30
Std. Residual	-1.398	1.789	.000	.947	30

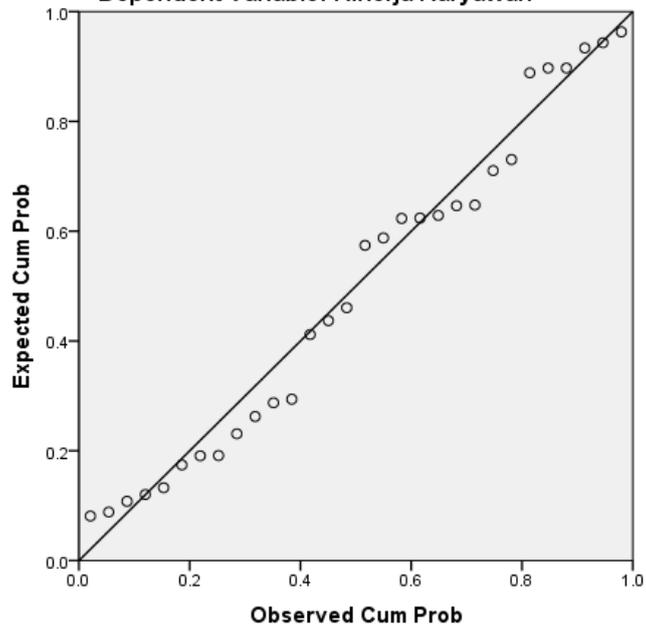
Stud. Residual	-1.457	1.914	-.020	1.009	30
Deleted Residual	-1.05332	1.38865	-.03197	.73544	30
Stud. Deleted Residual	-1.491	2.025	-.016	1.029	30
Mahal. Distance	.134	15.803	2.900	2.910	30
Cook's Distance	.000	.256	.039	.054	30
Centered Leverage Value	.005	.545	.100	.100	30

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



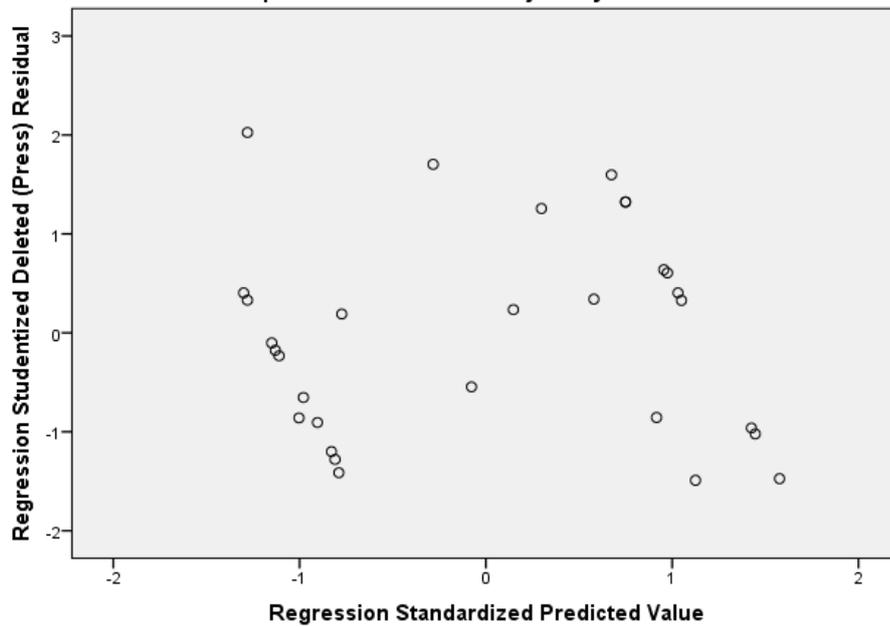
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kinerja Karyawan**



**Scatterplot**

**Dependent Variable: Kinerja Karyawan**



Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Kompetensi
X1	Pearson Correlation	1	.536**	.279	.191	.410*	.369*	.746**
	Sig. (2-tailed)		.002	.136	.312	.024	.045	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.536**	1	.247	-.056	.075	.200	.525**
	Sig. (2-tailed)	.002		.189	.767	.694	.289	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.279	.247	1	.027	.267	.276	.561**
	Sig. (2-tailed)	.136	.189		.885	.153	.140	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.191	-.056	.027	1	.270	.302	.465**
	Sig. (2-tailed)	.312	.767	.885		.149	.105	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.410*	.075	.267	.270	1	.510**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.024	.694	.153	.149		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.369*	.200	.276	.302	.510**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.045	.289	.140	.105	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kompetensi	Pearson Correlation	.746**	.525**	.561**	.465**	.700**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.010	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.681	6

Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Motivasi Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.764**	.680**	.680**	.764**	-.110	-.075	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.563	.692	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.764**	1	.668**	.668**	.732**	.126	.148	.846**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.508	.435	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.680**	.668**	1	.733**	.802**	.067	.246	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.724	.190	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.680**	.668**	.733**	1	.802**	-.202	.123	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.285	.517	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.764**	.732**	.802**	.802**	1	-.009	.148	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.962	.435	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	-.110	.126	.067	-.202	-.009	1	.422*	.773**
	Sig. (2-tailed)	.563	.508	.724	.285	.962		.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	-.075	.148	.246	.123	.148	.422*	1	.432*
	Sig. (2-tailed)	.692	.435	.190	.517	.435	.020		.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.758**	.846**	.867**	.784**	.873**	.773**	.432*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	7

Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Lingkungan Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.247	.259	.208	.247	.376*	.697**
	Sig. (2-tailed)		.189	.167	.271	.189	.041	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.247	1	.144	.067	-.086	-.021	.402*

	Sig. (2-tailed)	.189		.448	.724	.651	.910	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.259	.144	1	.535**	-.126	.043	.557**
	Sig. (2-tailed)	.167	.448		.002	.508	.823	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.208	.067	.535**	1	-.067	.064	.543**
	Sig. (2-tailed)	.271	.724	.002		.724	.737	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.247	-.086	-.126	-.067	1	.623**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.189	.651	.508	.724		.000	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.376*	-.021	.043	.064	.623**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.041	.910	.823	.737	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.697**	.402*	.557**	.543**	.483**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.001	.002	.007	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.646	6

Correlations							
		X1	X2	X3	X4	X5	Kinerja Karyawan
X1	Pearson Correlation	1	.764**	.680**	.680**	.764**	.878**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.764**	1	.668**	.668**	.732**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.680**	.668**	1	.733**	.802**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.680**	.668**	.733**	1	.802**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000

	N	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.764**	.732**	.802**	.802**	1	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.878**	.866**	.878**	.878**	.926**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	5

KINERJA KARYAWAN						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	40.0	40.0	40.0
	Sangat setuju	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	53.3	53.3	53.3
	Sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	50.0	50.0	50.0
	Sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	50.0	50.0	50.0
	Sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	53.3	53.3	53.3
	Sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

KOMPETENSI							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	53.3	53.3	53.3
	Sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	63.3	63.3	63.3
	Sangat setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	43.3	43.3	43.3
	Sangat setuju	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	60.0	60.0	60.0
	Sangat setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	16	53.3	53.3	56.7
	Sangat setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	21	70.0	70.0	73.3
	Sangat setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>MOTIVASI KERJA</b>								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	40.0	40.0	40.0
	Sangat setuju	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	53.3	53.3	53.3
	Sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	50.0	50.0	50.0
	Sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	50.0	50.0	50.0
	Sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	53.3	53.3	53.3
	Sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	56.7	56.7	56.7
	Sangat setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	20	66.7	66.7	73.3
	Sangat setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>LINGKUNGAN KERJA</b>							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	36.7	36.7	36.7
	Sangat setuju	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	56.7	56.7	56.7
	Sangat setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	46.7	46.7	46.7
	Sangat setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	50.0	50.0	50.0
	Sangat setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	56.7	56.7	56.7
	Sangat setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	21	70.0	70.0	76.7
	Sangat setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	15	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	15	50.0	50.0	50.0
	31-40 Tahun	12	40.0	40.0	90.0
	41-50 Tahun	2	6.7	6.7	96.7
	> 50 Tahun	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	9	30.0	30.0	30.0
	S1	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	