

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA

Bisma Wandika Abhirama
bismakens33@gmail.com
Prijadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to observe the effect of motivation, competency, and work environment on the employees' performance at PT Ramayana Lestari Sentosa. This research used a quantitative method with primary data supported from the respondents through questionnaires. The research data used subjective data or known assself-report data. This research used a type of data taken based on the opinions, attitudes, experiences and characteristics of the respondents. Moreover, the sample collection technique used Non-probability sampling with fifty employees of respondents at PT Ramayana Lestari Sentosa. Moreover, the independent variable used motivation, competency, and work environment, meanwhile the dependent variable was employees' performance. This research used multiple linear analysis methods with the IBM program SPSS. The research result of the t-test concluded that the variable of motivation did not affect the employees' performance at PT. Ramayana Lestari Sentosa, while, the competency variable did not affect the employees' performance at PT. Ramayana Lestari Sentosa, moreover, the variable of work environment had a significant effect on the employees' performance at PT. Ramayana Lestari Sentosa.

Keywords: *motivation, competency, work environment, employees' performance*

ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung data dari setiap responden melalui kuisioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek atau dikenal dengan istilah *self-report data*. Data subjek merupakan jenis data yang diambil berdasarkan opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling *Nonprobability* dengan jumlah sampel lima puluh responden karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa. Adapun variabel independen pada penelitian ini terdiri dari Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda dan menggunakan program IBM SPSS. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, variabel Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa.

Kata Kunci: motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

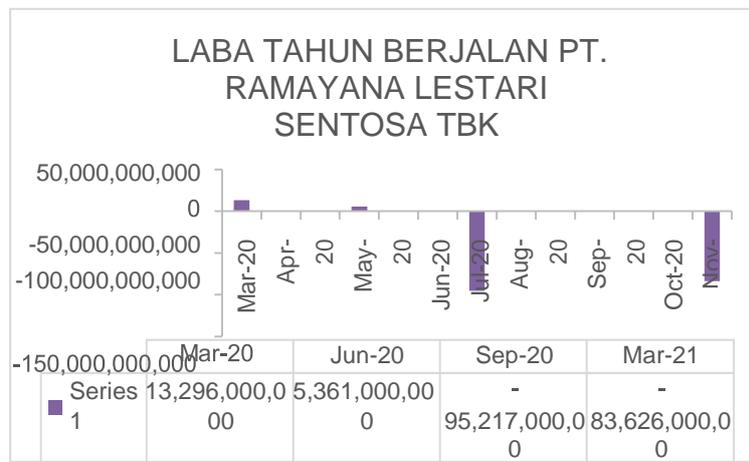
Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup perusahaan atau organisasi seperti masalah pada karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian sumber daya manusia jadi faktor kunci utama yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk

menjawab setiap tantangan yang ada. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai penyalahgunaan sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi melalui fungsi SDM yaitu perencanaan, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan SDM, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, dan kesejahteraan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2012). Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Waspododkk., 2013).

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk merupakan salah satu badan usaha yang bergerak di bidang bisnis rantai swalayan ada di Indonesia yang mempunyai tujuan untuk memberi pelayanan bagi para konsumen dalam bidang berbagai produk sandang seperti garmen, pakaian, sepatu, sandal dan lain sebagainya yang berkualitas namun dengan harga yang terjangkau. PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk didirikan pada tahun 1978 oleh pasangan suami istri Paulus Tumewu dan Tan Lee Chuan dan memiliki kantor pusat di kota Jakarta, Indonesia. Dalam memperluas kegiatan usahanya, PT Ramayan Lestari Sentosa, Tbk juga bergerak di bidang supermarket atau pasar swalayan yang menjual berbagai kebutuhan pangan dan kebutuhan sehari-hari. PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk juga memiliki pegawai atau karyawan yang berjumlah sangat banyak dan tersebar di seluruh cabang yang ada di Indonesia yaitu berjumlah 19.847 orang pegawai hingga saat ini.

Berdasarkan informasi yang didapat, peneliti menemukan adanya penurunan penjualan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yaitu pada tahun 2020 hingga tahun 2021 yang disebabkan oleh kurang minatnya konsumen terhadap produk-produk yang dijual atau ditawarkan oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Meskipun banyak konsumen yang berpaling ke departemen store lain yang sangat menarik minat konsumen tersebut, masih banyak juga konsumen yang tetap setia dengan produk-produk yang dijual atau tawarkan oleh PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

Dari uraian tersebut maka dapat diakumulasikan bahwa konsumen kurang puas pada produk-produk yang dijual atau ditawarkan oleh PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari grafik laba tahun berjalan pada tahun 2020 hingga tahun 2021 di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk, sebagai berikut :



Gambar 1

Grafik Laba Tahun Berjalan di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Pada Tahun 2020 – 2021

Sumber: idx

Dalam fenomena diatas peneliti melihat kemungkinan kurang adanya kompetensi pada diri karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berdampak secara langsung terhadap suatu perusahaan, apabila kinerja karyawan tersebut baik maka yang dihasilkan atau yang didapat perusahaan akan sesuai dengan yang ditargetkan. Sebaliknya jika kinerja karyawan tersebut buruk maka yang dihasilkan atau yang didapat perusahaan tidak akan sesuai dengan yang ditargetkan.

Dengan kinerja karyawan yang buruk akan sangat berpengaruh terhadap penurunan penjualan pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Penurunan laba tahun berjalan pada tahun 2019 hingga tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Penurunan Laba Tahun Berjalan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tahun 2019 – 2021

Tahun	Triwulan	Jumlah Laba Tahun Berjalan	Persentase Penurunan Atau Kenaikan
2019	3	612.423.000.000	-
	1	13.296.000.000	-97,83%
2020	2	5.361.000.000	-59,68%
	3	(95.217.000.000)	-1876,1%
2021	1	(85.667.000.000)	10,03%

Sumber: Data Sekunder, 2021 (diolah)

Berdasarkan data diatas tersebut, diketahui bahwa pada tahun 2020 triwulan 1 presentase laba tahun berjalan mengalami penurunan sebesar 97,83%. Pada tahun 2020 triwulan 2 presentase laba tahun berjalan mengalami penurunan sebesar 59,68%. Pada tahun 2020 triwulan 3 presentase laba tahun berjalan mengalami penurunan sebesar 1.876,1%. Sedangkan pada tahun 2021 triwulan 1 presentase laba tahun berjalan mengalami kenaikan sebesar 10,03%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2020 triwulan 1 sampai dengan triwulan 3 presentase laba tahun berjalan mengalami penurunan. Pada tahun 2021 triwulan 1 presentase laba tahun berjalan mengalami kenaikan, akan tetapi laba tahun berjalan pada tahun 2021 triwulan 1 masih mengalami nilai negatif artinya perusahaan masih mengalami laba (rugi) tahun berjalan seperti pada tahun 2020 triwulan 3. Jika hal tersebut tidak segera diselesaikan dan dirubah, maka akan berakibat buruk untuk perkembangan perusahaan. Atas dasar penurunan laba atau keuntungan perusahaan dalam arti penjualan mengalami penurunan perlu mencari cara solusi yang tepat bagaimana strategi yang tepat untuk meningkatkan penjualan, sebab masalah ini bila dibiarkan bisa berakibat menghambat operasional perusahaan, kemungkinan bila dalam jangka panjang bisa mengalami kebangkrutan. Perusahaan mengalami penurunan keuntungan disebabkan adanya penurunan kinerja karyawan, dengan kondisi tersebut, perlu dilakukan penelitian agar diperoleh solusi yang tepat untuk kelangsungan hidup usaha agar kinerja bisa meningkat, maka peneliti mengambil faktor yang mempengaruhi kinerja dengan menggunakan variabel motivasi, kompetensi, dan variabel lingkungan kerja.

Kajian teoritis yang dilakukan oleh para ahli dengan berbagai pendekatan ada 8 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi, upaya/motivasi, lingkungan, pengalaman, pelatihan, pendidikan, kemampuan, dan kepribadian (Amir, 2015:87). Menurut Kasmir (2016) faktor yang mempengaruhi perilaku kinerja yaitu pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja loyalitas dan komitmen, disiplin kerja, kepemimpinan, kemampuan dan keahlian, gaya kepemimpinan, lingkungan, motivasi. Menurut Mathis dan Jackson (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima,

keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan dengan organisasi. Disamping adanya penelitian menggunakan kajian teoritis peneliti juga menyediakan kajian empiris yang dilakukan oleh peneliti terdahulu diantaranya stres kerja dan konflik kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Anwari dkk., 2016). Menurut Erwandari dan Sari (2018) faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja yaitu konflik dan stres kerja. Selain itu kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompetensi (Saleleng dan Soegoto, 2015).

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris ditemukan sebanyak 22 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari 22 faktor tersebut, hanya beberapa faktor yang digunakan peneliti dalam penelitiannya, yaitu konflik, pengalaman organisasi, dan lingkungan kerja.

Dilakukan pertimbangan dalam pengambilan beberapa variabel yang ada, pertama peneliti mengambil variabel motivasi dikarenakan tidak adanya kepastian dalam pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Ainanur dan Tirtayasa (2018) motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Yuli (2013) motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan variabel kedua yaitu kompetensi, dikarenakan tidak adanya kepastian dalam pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Menurut Ainanur dan Tirtayasa (2018) kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Sri Langgeng (2018) kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemilihan variabel ketiga yaitu lingkungan kerja, dikarenakan tidak adanya kepastian dalam pengaruh variabel lingkungan kerja. Menurut Heruwanto dkk (2015) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Dwi Agung (2013) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa ?, (2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa ?, (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa ?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, (2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau cara dalam mengatur hubungan dan peran sumber daya, dalam hal ini yang dimaksud yaitu tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan (Veithzal, 2015). Menurut Hasibuan dkk (2014) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang didalamnya berisi hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat menggunakan kemampuan manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi yang dapat mengatur hubungan antara sumber daya manusia terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempati meliputi kegiatan mulai dari penarikan hingga pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang diharapkan secara bersama oleh individu dengan organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dilampaui dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Selain itu, menurut Mangkunegara (2015) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan secara kualitas dan kuantitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah didapat oleh seorang pegawai setelah melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya baik secara kuantitas maupun kualitas dalam waktu tertentu.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang dapat menyalurkan, menyebabkan, dan mendukung perilaku karyawan, supaya dapat bekerja dengan giat dan memiliki antusias yang tinggi dalam mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009). Menurut Widodo (2015) motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan napa yang ia katakana, bukan hanya sekedar janji atau keinginan saja.

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang (individu) yang dapat mempengaruhi cara berpikir dan bertindak individu tersebut dalam membuat generalisasi terhadap segala keadaan yang sedang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006 dalam Dhermawan dkk, 2012). (Scale, 1975 dalam Sutrisno (2009), secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang memiliki arti yaitu kemampuan, kecakapan, dan wewenang. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah satu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas sehingga dapat memberikan kinerja yang unggul.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang pekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009). Menurut Subono dan Maulana (2015) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa untuk dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang ada di sekitar pegawai yang membentuk hubungan, baik hubungan dengan pegawai lain maupun dengan lingkungan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Ainanur dan Tirtayasa (2018) dengan penelitian yang berjudul "" menyimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Budiman dkk., (2016) dengan penelitian yang berjudul "" menyimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Yuli (2013) dengan penelitian yang berjudul "" menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keempat, Ratnasari (2018) dengan penelitian yang berjudul "" menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kelima, Riana dan Agatha (2016) dengan penelitian yang berjudul "" menyimpulkan bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

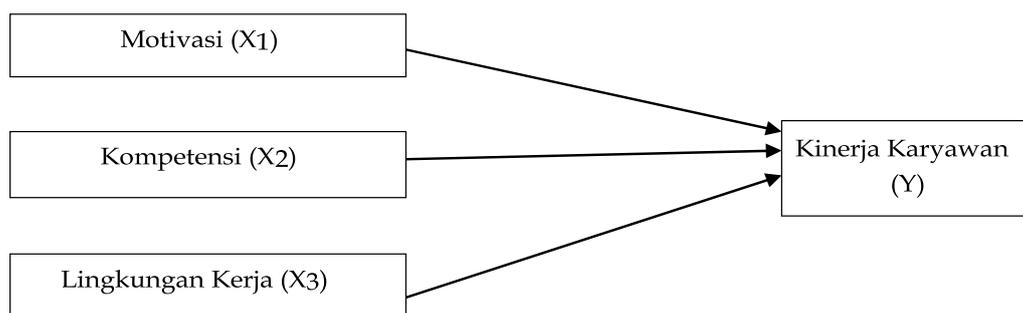
Keenam, Heruwanto dkk., (2015) dengan penelitian yang berjudul "" menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ketujuh, Ferawati (2017) dengan penelitian yang berjudul "" menyimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedelapan, Sofyan (2013) dengan penelitian yang berjudul "" menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Penelitian ini dapat digambarkan mengenai variabel - variabel seperti Gambar 2



Sumber: Studi teoritis dan empiris, 2021

Gambar 2
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi juga sering disebut dengan faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat menjadi faktor pemicu timbulnya perilaku seseorang. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ainanur dan Tirtayasa (2018), dimana pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Yuli (2013) didapatkan hasil bahwa pengaruh motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan seperangkat nilai, perilaku, kebijakan, pengelolaan, yang dinamis dan struktur yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja secara efektif dengan melibatkan secara sistematis konsumen, stekholder dan masyarakat (Harmon, 2009). Dalam hal ini

kompetensi sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena seseorang yang memiliki kompetensi dapat diartikan sebagai seseorang yang sudah memiliki kecakapan, keterampilan, dan kemampuan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ainanur dan Tirtayasa (2018), dimana pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Sri Langgeng (2018) didapatkan hasil bahwa pengaruh kompetensi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas meliputi temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan, kenyamanan, kegaduhan, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja yang ada pada suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Heruwanto dkk (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Arianto (2013) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis riset, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini mengukur pengaruh variabel motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambaran dari Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:135). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:137). Dalam menentukan sampel yang diambil dari populasi, harus benar-benar mewakili (*representative*). Pada penelitian ini digunakan teknik sampling Nonprobability, dalam menentukan sampel penelitian. Menurut Sugiyono teknik Nonprobability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan/peluang yang sama bagi setiap unsur anggota (populasi) untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini dipilih peneliti, karena jumlah populasi yang terlalu banyak dengan keterbatasan waktu yang dimiliki peneliti. Karena keterbatasan waktu, tenaga, biaya, dan adanya masa pandemi maka dalam penentuan jumlah sampel yang digunakan, peneliti memperkecil wilayah sampling dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Riduwan (2013) sebagai berikut:

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d² = Perisai yang ditetapkan

Dengan rumus di atas, peneliti mengambil tingkat perisai sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{100}{100 \cdot (0,1)^2 + 1} = \frac{100}{2} = 50$$

Maka sampel pada penelitian ini sebanyak 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data subjek (*self-report* data). Data subjek (*self-report*) merupakan jenis data yang berupa opini, pengalaman, sikap atau karakteristik subjek atau kelompok yang menjadi subjek penelitian (responden). Jadi subjek dalam penelitian ini merupakan opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yang digunakan sebagai responden.

Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ialah data primer. Data primer ialah data yang didapat peneliti secara langsung di lapangan yang bersumber dari karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk dengan cara menyebarkan kuisisioner untuk diisi dan kemudian dikumpulkan.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung. Sebagai suatu upaya dengan melakukan survey terhadap objek yang akan diteliti untuk mendapatkan data primer secara langsung melalui kuisisioner. Pengukuran pembobotan nilai kuisisioner ini menggunakan skala *likert*. Skala *Likert's* digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau kelompok terhadap potensi dan permasalahan suatu rancangan dan objek suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan (Sugiyono, 2014:165).

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Tabel 2
Pengukuran Variabel Skala
Likert

Nilai interval	Kategori	Nilai
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju (SS)	5
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju (S)	4
$2,60 < x \leq 3,40$	Kurang Setuju (KS)	3
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju (TS)	2
$1,00 < x < 1,80$	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014:134)

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel Variabel Independen

Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang dapat menyalurkan, menyebabkan, dan mendukung perilaku karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk supaya dapat bekerja dengan giat dan memiliki antusias yang tinggi dalam mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009). Adapun indikator motivasi menurut Mc Clelland (dalam Hasibuan, 2009), yaitu: (1) Kebutuhan akan prestasi, (2) Kebutuhan akan afiliasi, (3) Kebutuhan akan kekuasaan.

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu (Marshall dalam Sudarmanto, 2009:47). Adapun indikator

kompetensi yaitu: (1) Pengetahuan, (2) Kemampuan, (3) Sikap.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pekaas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009). Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2010), yaitu: (1) Suasana kerja, (2) Hubungan dengan rekan kerja, (3) Tersedianya fasilitas kerja.

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan secara kualitas dan kuantitas Mangkunegara (2015). Adapun indikator kinerja karyawan menurut Setiawan dan Kartika (2014), yaitu: (1) Ketepatan penyelesaian tugas, (2) Kesesuaian jam kerja, (3) Tingkat kehadiran, (4) Kerja sama antar karyawan.

Teknik Analisis Data

Uji Reliabilitas

Butir kuisioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap kuisioner adalah konsisten (Sunyoto, 2015). Dalam penelitian ini untuk menentukan reliabel atau tidaknya kuisioner digunakan *alpha Cronbach*. Jika *alpha Cronbach* > 0,60 maka kuisioner dapat dikatakan reliabel, begitupun sebaliknya jika *alpha Cronbach* < 0,60 maka kuisioner dikatakan tidak reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Dalam penelitian ini untuk menentukan valid atau tidaknya kuisioner digunakan rhitung yang dibandingkan dengan rtabel pada tingkat signifikan 5%. Jika rhitung > rtabel maka kuisioner dapat dikatakan valid, begitupun sebaliknya jika rhitung < rtabel maka kuisioner dikatakan tidak valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Normal Probability Plot*. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik data pada sumbu diagonal dari bentuk grafik normal. Standar kriteria pengambilan keputusan: (1) Apabila titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya, maka dapat dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas, (2) Apabila titik data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis, maka dapat dikatakan tidak normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam

persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Sebaliknya jika variabel bebas tidak saling berkorelasi maka variabel-variabel ini dapat dikatakan orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nilai 0. Uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Adapun kriteria pengambilan keputusan toleransi dan VIF menurut Ghozali (2016:104) sebagai berikut: (1) Apabila nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di anantara variabel bebas atau variabel dapat dikatakan orthogonal, (2) Apabila *tolerance* ≤ 0,1 atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di anantara variabel bebas atau variabel dapat dikatakan tidak orthogonal.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak konstan. Menurut Ghozali (2016:134) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik ialah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas atau dengan kata lain hasilnya homokedastisitas yang mana *variance residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Dalam penelitian ini, peneliti digunakan metode *chart* atau diagram scatterplot. Dasar penggunaan analisis ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel (ZPRED) dengan residual (SRESID). Menurut Ghozali (2016:134) Dasar menentukan dalam pengambilan keputusan ada dua sebagai berikut: (1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas, (2) Jika sebaliknya tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan regresi linier berganda, analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja (independent) terhadap kinerja karyawan (dependent). Adapun model regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Kompetensi

X₃ = Lingkungan

kerja e = Error

β₁, β₂, β₃, = koefisien regresi yang akan diuji

Uji Kelayakan Model

Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji apakah secara simultan motivasi (MK), kompetensi (KP), lingkungan kerja (LK) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan(KK). Menurut Ghozali (2016:98) kriteria pengambilan keputusan pada uji F yaitu: (1) Jika Fhitung > Ftabel atau nilai signifikan > 0,05, maka dapat dikatakan secara simultan motivasi (MK), kompetensi (KP), lingkungan kerja (LK) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan(KK), (2)Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$, maka dapat dikatakan secara simultan motivasi (MK), kompetensi (KP), lingkungan kerja (LK) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(KK).

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel tidak bebas atau dependen secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu variabel keputusan pembelian. Nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu. Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui besar pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan keputusan membeli dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji *t-test* menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (Berikut ialah kriteria pengambilan keputusan yaitu: (1) Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, (2) Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Digunakan untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan responden dan menggunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang telah diisi oleh responden.

Tabel 3
Pengukuran Variabel Skala
Likert

Nilai interval	Kategori	Nilai
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju (SS)	5
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju (S)	4
$2,60 < x \leq 3,40$	Kurang Setuju (KS)	3
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju (TS)	2
$1,00 < x < 1,80$	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014:134)

Pembahasan penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan dan jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing masing indikator variabel. Dari penjelasan tersebut maka berikut ini merupakan hasil dari tanggapan responden dari masing-masing variabel.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (MK)

Berdasarkan jawaban kuesioner responden sebagai objek penelitian terkait item-item pertanyaan dan tanggapan responden tentang motivasi, yaitu:

Tabel 4
Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (MK)

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total skor	Mean
1	MK ₁	0	0	3	23	24	221	4,42
2	MK ₂	0	0	2	18	30	228	4,56
3	MK ₃	0	1	18	19	12	192	3,84
4	MK ₄	0	0	6	23	21	215	4,30
5	MK ₅	0	0	1	24	25	224	4,48
Jumlah							1090	4,32

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4 didapatkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel motivasi yang meliputi: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Hasil indikasi rata-rata tanggapan responden terkait indikator variabel motivasi sebesar 4,32, dalam interval kelas 4,32 termasuk dalam kategori $4,2 < x \leq 5,0$ yang dapat disimpulkan bahwa responden memberikan nilai sangat setuju atas seluruh pernyataan yang ada pada indikator variabel motivasi.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi (KP)

Berdasarkan jawaban kuesioner responden sebagai objek penelitian terkait item-item pertanyaan dan tanggapan responden tentang kompetensi, yaitu:

Tabel 5
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi (KP)

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total skor	Mean
1	KP1	0	1	4	27	18	212	4,24
2	KP2	0	1	1	28	20	217	4,34
3	KP3	0	1	10	19	20	208	4,16
4	KP4	0	1	6	22	21	213	4,26
5	KP5	0	1	4	25	20	214	4,28
6	KP6	0	0	2	26	22	220	4,40
Jumlah							1284	4,28

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 5 didapatkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kompetensi yang meliputi: pengetahuan, kemampuan, dan sikap. Hasil indikasi rata-rata tanggapan responden terkait indikator variabel kompetensi sebesar 4,28, dalam interval kelas 4,28 termasuk dalam kategori $4,2 < x \leq 5,0$ yang dapat disimpulkan bahwa responden memberikan nilai sangat setuju atas seluruh pernyataan yang ada pada indikator variabel kompetensi.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (LK)

Berdasarkan jawaban kuesioner responden sebagai objek penelitian terkait item-item pertanyaan dan tanggapan responden tentang lingkungan kerja, yaitu:

Tabel 6
Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (LK)

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total skor	Mean
1	LK1	0	0	18	20	12	194	3,88
2	LK2	0	3	18	15	14	190	3,80
3	LK3	0	3	27	16	14	191	3,82
4	LK4	0	0	4	24	48	218	4,36

5	LK5	0	3	17	18	12	189	3,78
Jumlah							982	3,93

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 6 didapatkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel lingkungan kerja yang meliputi: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Hasil indikasi rata-rata tanggapan responden terkait indikator variabel lingkungan kerja sebesar 3,93, dalam interval kelas 3,93 termasuk dalam kategori $3,4 < x \leq 4,2$ yang dapat disimpulkan bahwa responden memberikan nilai setuju atas seluruh pernyataan yang ada pada indikator variabel lingkungan kerja.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan jawaban kuesioner responden sebagai objek penelitian terkait item-item pertanyaan dan tanggapan responden tentang kinerja karyawan, yaitu :

Tabel 7
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (KK)

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total skor	Mean
1	KK1	0	0	7	27	16	209	4,18
2	KK2	1	1	3	27	18	210	4,20
3	KK3	0	0	3	26	21	218	4,36
4	KK4	0	0	9	29	12	203	4,06
5	KK5	0	0	3	23	24	221	4,42
Jumlah							1061	4,24

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 7 didapatkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kinerja karyawan yang meliputi: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerja sama antar karyawan. Hasil indikasi rata-rata tanggapan responden terkait indikator variabel kinerja karyawan sebesar 4,24, dalam interval kelas 4,24 termasuk dalam kategori $4,2 < x \leq 5,0$ yang dapat disimpulkan bahwa responden memberikan nilai sangat setuju atas seluruh pernyataan yang ada pada indikator variabel kinerja karyawan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 8, sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Motivasi (MK)	MK ₁	0,754	<0,001	Valid
	MK ₂	0,793	<0,001	Valid
	MK ₃	0,777	<0,001	Valid
	MK ₄	0,723	<0,001	Valid
	MK ₅	0,611	<0,001	Valid

Kompetensi (KP)	KP ₁	0,773	<0,001	Valid
	KP ₂	0,833	<0,001	Valid
	KP ₃	0,814	<0,001	Valid
	KP ₄	0,857	<0,001	Valid
	KP ₅	0,606	<0,001	Valid
	KP ₆	0,629	<0,001	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK ₁	0,693	<0,001	Valid
	LK ₂	0,862	<0,001	Valid
	LK ₃	0,857	<0,001	Valid
	LK ₄	0,497	<0,001	Valid
	LK ₅	0,810	<0,001	Valid
Kinerja Karyawan	KK ₁	0,723	<0,001	Valid
	KK ₂	0,716	<0,001	Valid
	KK ₃	0,714	<0,001	Valid
	KK ₄	0,711	<0,001	Valid
	KK ₅	0,733	<0,001	Valid

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 8 diatas diketahui nilai signifikan keseluruhan item pernyataan <0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,934	21

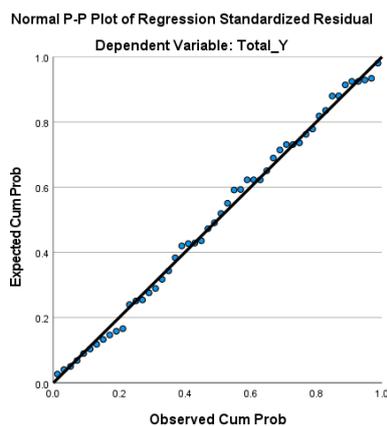
Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa pertanyaan kuisisioner yang digunakan pada penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,934 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan reliabel dan mampu memperoleh data yang konsisten, yang dapat diartikan bahwa apabila pertanyaan tersebut digunakan Kembali akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis grafik. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Primer, 2021(diolah)

Berdasarkan hasil grafik plot normalitas pada Gambar 3 dapat disimpulkan bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 10, sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinieritas

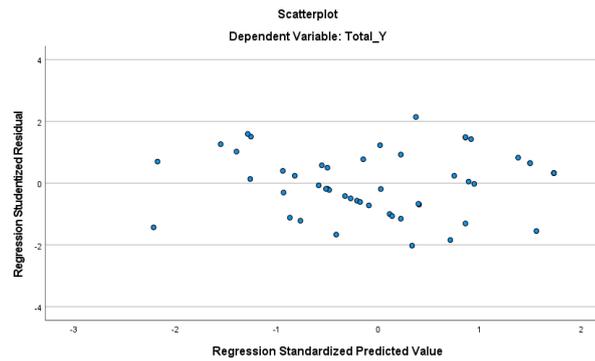
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
MK	0,348	2,877
KP	0,262	3,820
LK	0,437	2,288

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel motivasi (MK) sebesar 0,348 dengan nilai VIF sebesar 2,877. Pada variabel kompetensi (KP) didapatkan nilai *tolerance* sebesar 0,262 dengan nilai VIF 3,820. Pada variabel lingkungan kerja (LK) didapatkan nilai *tolerance* sebesar 0,437 dengan nilai VIF sebesar 2,288. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada masing-masing variabel bebas nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10 sehingga dapat diartikan bahwa tidak ada multikoleniaritas di antara variabel bebas atau variabel dapat dikatakan orthogonal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4, sebagai berikut:



Gambar 4
Hasil Uji
Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, 2021
(diolah)

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan dibawah angka 0, penyebaran titik-titik juga tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan yang dapat dilakukan melalui variabel independen yang digunakan, yaitu motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier pada penelitian yang telah dilakukan, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics untuk menghitung pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 11:

Tabel 11
Hasil Analisis Regresi Linier
Berganda

Model	Unstandardize d Coefficients B	T _{hitung}	t _{tabel} (0,025:50-3- 1)	Sig.
(Constant)	5,969	3,040		0,004
MK	0,225	1,485	2,013	0,144
KP	0,106	0,804	2,013	0,425
LK	0,391	3,843	2,013	<0,001
F _{tabel=F(3;50-3)}	2,802		R Square	0,639
F _{hitung}	27,161		Sig.	<0,001

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka dapat dibuat persamaan linier antara motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja, terhadap nilai perusahaan sebagai berikut:

$$KK = 5,969 + 0,225MK + 0,106KP + 0,391LK + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat diatas bisa dijelaskan, bahwa variabel motivasi memiliki nilai B sebesar 0,225, variabel kompetensi memiliki nilai B sebesar 0,106,

dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai B sebesar 0,391, bisa dijelaskan bahwa nilai yang didapatkan 3 variabel tersebut memiliki nilai yang positif dan jelas, yang berarti bahwa semakin baik dan jelas nilai dari variabel tersebut maka akan semakin meningkatkan motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja menjadi lebih baik.

Uji Kelayakan Model

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada umumnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen, yaitu motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 18 menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diperoleh berdasarkan hasil uji sebesar 27,161 dimana nilai Ftabel sebesar 2,802. Karena nilai Fhitung > Ftabel dengan nilai signifikan < 0,001, maka H₀ ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen motivasi (MK), kompetensi (KP), dan lingkungan kerja (KK) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (KK).

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen yaitu motivasi (MK), kompetensi (KP), lingkungan kerja (LK) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (KK). Batas nilai koefisien determinasi berganda yaitu antara nol sampai dengan satu. Semakin nilai koefisien determinasi mendekati satu, maka semakin baik hasil penelitian yang diperoleh. Berdasarkan hasil Tabel 18 didapatkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,639. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (MK), kompetensi (KP), lingkungan kerja (LK) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (KK) sebesar 63,9%, sementara sisanya sebesar 0,361 atau 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t atau uji parsial pada umumnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara individual (parsial) terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dari hasil pengujian untuk uji t yang ada pada Tabel 18 diketahui untuk variabel motivasi memiliki nilai *sig* sebesar 0,144 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut > 0,05, maka H₀ diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel kompetensi nilai *sig* sebesar 0,425 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut > 0,05, maka H₀ diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja nilai *sig* sebesar 0,001 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut < 0,05, maka H₀ ditolak atau bisa dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t*hitung < *t*tabel dengan nilai signifikan 0,144 > 0,05, dimana hal ini juga dapat diartikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.

Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa tidak membuat semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hal ini dapat disebabkan karena

adanya faktor kebutuhan akan pekerjaan terutama pada masa pandemi, dimana karyawan bukan lagi membutuhkan motivasi untuk dapat bekerja dengan baik, melainkan karyawan harus mau tidak mau meningkatkan kinerjanya agar tidak merasakan PHK. Karyawan tidak lagi harus meningkatkan motivasinya melainkan adanya tuntutan yang memaksa. Dalam hal ini memungkinkan kondisi dimana seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya, padahal motivasi yang ia miliki sangatlah kecil. Begitupun sebaliknya seorang karyawan tidak akan meningkatkan kinerjanya, walaupun motivasi yang dimiliki sangatlah besar.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki dorongan kuat maka akan terangsang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga ia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuli (2013) dimana didapatkan hasil bahwa motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,425 > 0,05$, dimana hal ini juga dapat diartikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa tidak membuat semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hal ini memungkinkan saja terjadi pada seorang karyawan. Karena kompetensi yang dimiliki seorang karyawan terkadang tidak selalu linier dengan bidang pekerjaan yang dipilihnya. Seorang karyawan yang tidak memiliki kompetensi pada awal ia bekerja, bisa saja memiliki kinerja yang lebih tinggi dari pada seorang karyawan yang sudah memiliki kompetensi pada awal ia bekerja. Hal ini dapat disebabkan adanya sifat merasa cukup dan tidak haus akan ilmu yang dimiliki seorang karyawan apabila ia merasa sudah berkompeten pada bidang yang ia kerjakan. Begitu juga sebaliknya seorang karyawan yang merasa belum berkompeten pada bidangnya akan selalu tumbuh rasa ingin belajar. Sehingga kompetensi yang dimilikinya akan menjadi terbaru atau terupgrade.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:11) yang menyatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan untuk menghasilkan pegawai yang menunjukkan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Langgeng (2018) dimana didapatkan hasil bahwa kompetensi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,001$, dimana hal ini juga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.

Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hal ini disebabkan karena lingkungan yang baik akan membentuk suasana yang nyaman bagi karyawan untuk terus meningkatkan semangatnya yang pada akhirnya juga dapat membuat karyawan memperoleh prestasi dengan kinerja karyawan yang tinggi. Menurut Subono dkk (2015) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa untuk dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan yang baik agar dapat menumbuhkan gairah kerja pada

diri karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang terbentuk, akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Begitupun sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja yang terbentuk, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi P (2014:71) yang menyatakan bahwa manfaat dari lingkungan kerja adalah meningkatkan gairah kerja karyawan, sehingga ia mampu memiliki produktivitas dan prestasi kerja yang semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Heruwanto dkk (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian Apfia (2017) juga didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa., (2) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa., (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut: (1) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini hanya 3 variabel yaitu motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja., (2) Pengumpulan data menggunakan kuisioner secara *online* melalui *google form* sehingga beberapa jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan PT Ramayana Lestari Sentosa yang sebenarnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Bagi manajemen PT Ramayana Lestari Sentosa dapat meningkatkan lingkungan kerja pada perusahaan agar dapat meningkatkan kenyamanan pada diri karyawan yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja karyawan., (2) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel - variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Apfia Ferawati. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. AGORA Vol.5, No.1.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Studi Pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak). *Jurnal Economia*, Vol 9 No 2 Hal 191-200.
- Anwari dkk., 2016. Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 UB*, Vol 41. 143-152.
- Budiman P. Novelisa, Ivonne S. Saerang, Greis M. Sendow. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tandean Manado). *Jurnal EMBA Vol. 4 No. 4*.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

- di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6. No. 2.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Erwandasari dan Sari, 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 13
- Ferawati. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Agosa 5 (1).
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harmon, 2009. Pengaruh Kompetensi Individu Front Office Terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol.6 No.1
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 13. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2014. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Hal. 95. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., Nurpatria E. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol 17 No 1
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. "*Sumber Daya Manusia Perusahaan*", cetakan ke 12, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Politeknik APP Jakarta, DKI Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John A. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Salemba Empat: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Madnusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*.
- Ratnasari, Dwi. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar*. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Hukum Ekonomi Universitas Surakarta*.
- Riana, D., Agatha, V. Y. 2016. *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta*. Bhirawa Vol 3 No 1 .
- Saleleng, Max., Agus Supandi Soegoto. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3 (3).
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Bandung
- _____. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan dan Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugrah. *E Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 3 (5).
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal* Vol 2 No 1

- Subono, Lewa. 2015. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 Nomor 1*, 41-55 ISSN 0000-0000
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. PT Rajagrafindo, Depok.
- Waspodo, 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Stress Kerja Terhadap Turn Over Intention Karyawan PT Indonusa Alga Emas Prima Bali*.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Yamame, Riduwan. 2013. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Alfabet, Bandung.