

Jejak Artikel:

Unggah : 12 Juli 2022

Revisi : 14 Juli 2022

Diterima : 14 Juli 2022

Tersedia online: 10 Desember 2022

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sindo Megah Lestari

Erna Noferianti¹, Wasiman²

¹²Universitas Putera Batam

pb180910067@upbatam.ac.id

Abstract

Human Resources are an important component in deciding whether an association is healthy. Increasing human resources that are organized and insightful is an absolute necessity, especially for the fate of the community. In these ecological conditions, executives are needed to push for better approaches to keep workers highly usable and grow their potential to provide top-level input to associations. HR problems which are actually only internal problems of an organization do have a close relationship with the wider area as public assistance as predicted by execution workers. That studies aims to determined the effects of motivations, competences, and work environments on employee performances at PT Sindo Megah Lestari. That researches designed using researches design and quantitative research methods. The result of this studies indicated that motivation (X1), competence (X2), and work environment (X3) partially and simultaneously have a significant effects on employee performance (Y). The result of the coefficient of determinations test showed that motivation (X1), competence (X2), and work environment (X3) partially and simultaneously have a significant effects on employee performance (Y) by 61 percents, while the rest is influence by other variable not examine in that study.

Keywords: *Competence; Employee Performance; Human Resources; Motivation; Work Environment*

Pendahuluan

Perusahaannya yang di dirikan dengan beralasan pemiliknya memegang tujuan yang ingin di capai. Tujuan setiap organisasi di pengaruhi oleh praktik dan perspektif setiap individu yang mengambil bagian di dalamnya. Pencapaian tersebut bergantung pada kualitas dan kapasitas yang dimiliki oleh perwakilan untuk bekerja pada unit-unit kerja dalam organisasi, mengingat tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut harus dicapai. Dunia bisnis yang tidak dapat disangkal serius, organisasi diperlukan untuk meningkatkan setiap aset yang dapat diakses. Aset yang dimiliki, baik modal, mesin, kantor kerja, bahan mentah maupun manusia yang sebenarnya. Para peneliti yang menganggap unsur-unsur penciptaan ini sebagai hal yang penting. Lagi pula, tidak sedikit pelaku bisnis yang hanya mempertimbangkan faktor penciptaan modal yang signifikan. Meskipun aset ini signifikan bagi asosiasi, faktor yang menunjukkan keunggulan potensi organisasi dibidang SDM (Siagian, 2018).

SDM (pekerja) adalah komponen penting dalam memutuskan apakah suatu asosiasi itu sehat. Peningkatan SDM yang tertata dan berwawasan merupakan kebutuhan yang mutlak,

¹Coressponden: Erna Noferianti. Universitas Putra Batam. Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434. *Pb180910067@upbatam.ac.id*

terutama bagi nasib paguyuban. Dalam kondisi ekologis ini, para eksekutif diperlukan untuk mendorong pendekatan yang lebih baik untuk menjaga agar pekerja tetap memiliki kegunaan yang tinggi dan menumbuhkan potensi mereka untuk memberikan masukan tingkat atas kepada asosiasi. Masalah SDM yang sebenarnya hanya masalah internal sebuah organisasi memang memiliki keterkaitan yang erat dengan wilayah yang lebih luas sebagai bantuan publik seperti yang diperkirakan oleh pekerja eksekusi (Ekhsan, 2022).

Setiap organisasi mengantisipasi eksekusi perwakilan yang tinggi. Hal ini harus diimbangi dengan kapasitas yang digerakkan oleh perwakilan, kerja keras pekerja, partisipasi antar perwakilan, serta kerangka administrasi yang layak. Masing-masing perwakilan yang telah bekerja sesuai kapasitas, inovasi, informasi, tenaga dan waktunya. Kemudian lagi mereka mengantisipasi hadiah tertentu (Tamba et al., 2018).

Organisasi mencari dan mendukung perwakilan dengan energi tinggi untuk membuat dan mempertahankan SDM yang tak tertandingi dan kejam. Memberikan inspirasi kepada pekerja adalah lengkap untuk kemajuan dan tujuan kemakmuran organisasi. Dengan tingginya inspirasi kerjanya, perwakilannya tentu lebih giat didalam menyelesaikan tugasnya. Di sisi lain, dengan rendahnya inspirasi kerja, perwakilan tidak memiliki semangat untuk bekerja, menyerah secara efektif, dan mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya. Efek samping yang sering terjadi adalah pekerja tertentu, meskipun mereka sangat energik, tidak memiliki kemampuan atau kemampuan vital untuk melakukan kewajibannya dengan baik (Suparman et al., 2019).

Kinerja mengacu pada pelaksanaan pekerjaan atau evaluasi kerja pekerja yang diperkirakan tergantung pada pedoman atau standar yang telah ditetapkan oleh asosiasi. Dewan untuk mencapai eksekusi representatif yang sangat tinggi, terutama untuk meningkatkan eksekusi otoritatif umum.

Motivasi dapat dimanfaatkan untuk membangunkan pekerja, menumbuhkan dorongan, rasa kewajiban dengan tujuan agar mereka terdorong untuk meningkatkan pameran mereka. Kapasitas individu akan mengambil bagian dalam memutuskan perilaku dan hasil. Iklim yang bermasalah, tidak adanya pertimbangan dari atasan, tidak adanya hibah pelaksanaan pekerjaan, atau tidak adanya korespondensi yang baik dapat mempengaruhi pekerjaan pekerja. Sehingga dalam organisasi harus ada administrasi peningkatan tenaga kerja sebagai pionir yang dapat menangani pergaulan dengan baik (Syafitri & Wasiman, 2020).

Seiring berjalannya waktu dan perubahan terlihat dari karyawan dalam pekerjaan mereka, motivasi pekerja dapat berkurang. Isu-isu yang berbeda dapat muncul, terlepas dari apakah kompensasi yang diberikan tidak sama, isu-isu di masing-masing kelompok kerja tidak beralasan dan menyebabkan hal-hal seperti ini, khususnya tidak adanya pekerjaan karyawan yang layak. Ketika motivasi pekerja mulai berkurang, jelas hal itu juga akan berdampak buruk pada hasil kerja yang representatif. Kehadiran motivasi yang solid dapat memberikan tenaga penggerak yang juga kokoh untuk meningkatkan sifat penyajiannya.

Perubahan yang terjadi di bidang SDM diikuti oleh perubahan kapabilitas dan kapasitas seseorang yang fokus pada Human Asset Board. Peningkatan keterampilan yang lebih luas dari ahli SDM menjamin bahwa Aset Manusia Para eksekutif mengambil bagian penting dalam pencapaian asosiasi. Keterampilan saat ini sudah menjadi bagian dari kemajuan bahasa papan. Prinsip-prinsip pernyataan kemampuan atau pekerjaan telah di buat untuk sebagian besar situasi sebagai alasan untuk memutuskan kemampuan persiapan dan kemampuan. Keterampilan memberikan gambaran norma-norma dan informasi dasar pelaksanaan yang dibutuhkan secara efektif melaksanakan tugas ataupun berdiri teguh dalam sebuah situasi. Strategi yang digunakan untuk membedakan kemampuan untuk membantu kapasitas difokuskan pada hasil sosial.

Kinerja karyawan secara tegas dikaitkan dengan cara mencapai tujuan organisasi. Secara keseluruhan, tempat kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Perwakilan akan bekerja

dengan baik atau tidak dengan mengandalkan inspirasi, pemenuhan pekerjaan, perasaan cemas, keadaan bekerja, beban umum dan perubahan yang terjadi yang memengaruhi pelaksanaan pekerja.

Menurut (Munardi et al., 2021) kinerja karyawan adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan dan diperhatikan oleh individu. Peningkatan kinerja pekerja yang tinggi sangat penting dalam sebuah asosiasi, karena dengan eksekusi yang representatif Kegunaan yang tinggi sebenarnya ingin membangun efisiensi yang representatif dengan kegunaan yang diperluas, tujuan dari asosiasi akan tercapai tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, suatu asosiasi terus berupaya untuk meningkatkan pameran perwakilannya, dengan tujuan agar tujuan asosiasi dapat segera tercapai.

Estimasi sifat SDM juga dapat disurvei pada pameran pekerja yang bersangkutan. Bahwa pekerja dapat melakukan kewajiban atau pekerjaannya dalam porsi yang telah dikuasai oleh kumpulan yang bersangkutan. Bisa juga dibayangkan jika perwakilan dapat melampaui atau melampaui kewajiban yang telah diberikan. Kemudian, pada saat itu pameran perwakilan dicirikan menjadi pelaksanaan pekerja yang berkualitas ataupun sebagai aset manusia yang unggul.

Adapun hal-hal yang terlibat dalam pembentukan pameran perwakilan, misalnya, inspirasi, kemajuan, tempat dan udara kerja, kerangka penghargaan, pemenuhan, perilaku, dan gaya inisiatif. Sebuah organisasi SDM atau pekerja bisa menjadi bagian dari pencapaian asosiasi. Dalam hal suatu asosiasi memiliki perwakilan dengan hasil kerja atau pelaksanaan yang ideal, asosiasi tersebut mutlak dapat memperoleh prestasi yang wajar. Jadi inspirasi, kemampuan, dan tempat kerja sangat menarik pada pameran pekerja di organisasi khusus mereka. Dengan asumsi tidak ada salah satu komponen yang dikatakan penciptanya, pameran seorang wakil akan berada dalam situasi di bawah normalisasi normal pekerja dan menimbulkan nama buruk bagi sebuah organisasi karena tidak sepenuhnya memberikan presentasinya (Setyawan, 2018).

Eksplorasi menampilkan motivasi, kompetensinya, dan lingkungan kerjanya tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawannya, sementara penelitiannya yang berbeda mengungkapkan bahwa inspirasi, kemampuan, dan tempat kerja memiliki dampak positif. Hal ini membuat para kreator tertarik untuk memimpin ujian banding di PT Sindo Megah Lestari tentang dampak motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap pelaksanaan pekerja. PT Sindo Megah Lestari adalah organisasi modern dalam menciptakan barang. Meskipun demikian, dengan tujuan akhir untuk membuat pekerja eksekusi PT Sindo Megah Lestari tampaknya masih banyak hambatan yang terlihat dalam mencapai tujuan yang berwujud. Kondisi yang belum ideal terkadang sering terjadi di PT Sindo Megah Lestari Sehingga dapat mengakibatkan berkurangnya pelaksanaan kinerja karena rendahnya inspirasi pekerja dalam mengelola pekerjaan dan tempat kerja yang kurang sehingga pekerjaan perwakilan tidak dapat diselesaikan sesuai jadwal dan terlambat.

Kajian Literatur

Motivasi

Motivasi kerja merupakan bagian utama bagi kemajuan SDM yang berbakat dibidangnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang dibantu oleh perwakilan. Seorang pemimpin harus memiliki pilihan untuk memanfaatkan kemampuannya untuk membangkitkan wakil-wakilnya sehingga mereka dapat meniru dan mencerminkan pemimpin mereka sehingga imajinasi dan sifat kerja pekerja dapat meningkat tanpa merasa terganggu Menurut (Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwasanya “motivasi adalah energi atau kondisi yang menggerakkan perwakilan yang terkoordinasi atau terkoordinasi

guna memenuhi tujuan hierarki organisasi” Menurut (Tegar, 2019) motivasi ialah interaksi yang memperjelas kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang guna memenuhi tujuannya. Inspirasi terbentuk dari disposisi perwakilan dalam mengelola keadaan kerja di organisasi

Adapun penanda dalam inspirasi kerja sesuai (Susanti & Mardiana, 2018) yaitu :

1. Kebutuhan Aktual
2. Sosial
3. Keamanan
4. Hibah
5. Penyelesaian Sendiri

Kompetensi

Komunikasi yakni kebiasaan yang Istilah kapabilitas, 'kompetensi' dan 'memperlengkapi' yang dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai kecakapan, kesanggupan, dan penguatan yang mengacu pada kondisi mampu dan kualitas yang layak. Referensi kata bahasa Inggris memperjelas kata 'keterampilan' sebagai kondisi yang tepat, cukup, atau masuk akal. Makna kapabilitas dalam lingkungan kerja mengacu pada pemahaman kewajaran individu atas pekerjaannya. Meskipun demikian, sehubungan dengan pekerjaan mereka, kemampuan memiliki dua implikasi unik, bergantung pada casing referensi yang otoritatif. Keterampilan dapat dicirikan sebagai kualitas esensial individu yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kecukupan atau standar referensi yang berpotensi kebesaran dalam pekerjaan atau keadaan tertentu.

Kemampuan adalah sifat dasar individu yang menunjukkan cara berpikir atau bertindak, yang berlaku dalam lingkup keadaan yang sangat luas serta berlangsung cukup lama. Kapabilitas mengarahkan terkait atribut paling dasar yang berperilaku didalam berproses berpikir, kualitas individu, ide dirinya, kualitasnya, informasinya ataupun kemampuannya yang di bawa seseorang yang memiliki kinerja luar biasa di lingkungan kerja.

Adapun berbagai karakteristik kompetensi yang terbagi atas lima tipe, yakni:

1. *Skills*
2. *Knowledges*
3. *Self-concepts*
4. *Trait*
5. *Motive*

Lingkungan Kerja

Secara umum, setiap asosiasi, apakah itu besar, sedang, atau kecil, seluruhnya akan bekerja sama dengan lingkungan dimana afiliasi atau asosiasi itu ditemukan. Lingkungan benar-benar berubah sehingga afiliasi atau asosiasi yang mampu bertahan yaitu afiliasi yang bisamenyesuaikan diri dengan perubahan alam. Di sisi lain, afiliasi akan menemui masa kehancuran apabila afiliasi tidak membidik pada peningkatan dan perubahan di lingkungan secara keseluruhan. Lingkungan kerja ialah tempat di mana para delegasi bekerja dari hari ke hari. Baiknya lingkungan kerjanya memerikan keraguan semuanya terlohat normal serta memungkinkannya bekerja lebih baik. Lingkungannya bisa memengaruhi sensasi delegasi. Jika pekerja menghargai lingkungan kerja, delegasi akan merasa senang bekerja, melakukan praktik hingga waktu kerjanya bisa di dimanfaatkan seefektif mungkin. Tingginya produktivitasnya dan eksekusi spesialis juga akan tinggi.

Lingkungan kerja dapat digambarkan menjadi suatu kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung ataupun secara implisit, pada suatu pameran afiliasi atau organisasi. Sebagaimana diperhatikan oleh Sedarmayati, lingkungan kerja adalah setiap peralatan dan bahan

yang ditemui, keseluruhan lingkungan tempat pekerjaan individu, prosedur kerjanya, dan strategi kerjanya, baik sebagai orang maupun sebagai afiliasi.

Lingkungan kerja ialah siklus kerja dimana lingkungan memberikan sesuai kasus eksplisit, serta masing-masing mempunyai karakteristik dan karakteristik tertentu terkait afiliasi yang tidak bisa terpisahkan dari lingkungan dimana afiliasi ditemukan, dan individu. titik konvergensi dari segala sesuatu. Sesuai dengan sudut pandang yang dikomunikasikan di atas, secara umum akan dipandang lingkungan kerjanya ialah sebagian yang mengarah ke perusahaan ataupun kekuatannya yang bekerja sama secara langsung atau dengan implikasi, misalnya, ilustrasi luar biasa dari afiliasi atau asosiasi yang tidak akan terisolasi, lingkungan di mana afiliasi atau asosiasi ditemukan.

Ada beberapa aspek yang memengaruhi tempat kerjanya, yakni:

1. Klarifikasi
2. Suhu udara
3. Keributan
4. Ruang untuk bergerak
5. Stabilitas pemberi kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menyiratkan kegiatan substansial oleh perwakilan sebagai pelaksanaan pekerjaan tergantung pada situasi mereka di organisasi (Tarigan & Mitaria, 2019). Menurut (Sedarmayanti, 2017) bahwa kinerja mengacu pada definisinya sebagai sikap ialah sejumlah sikap yang sejalan dengan visi organisasinya ataupun tempatnya dimana bekerja. Indikator kinerja karyawannya ialah:

1. Kualitas kerja
2. Inisiatif
3. Ketepatan
4. Kemampuan

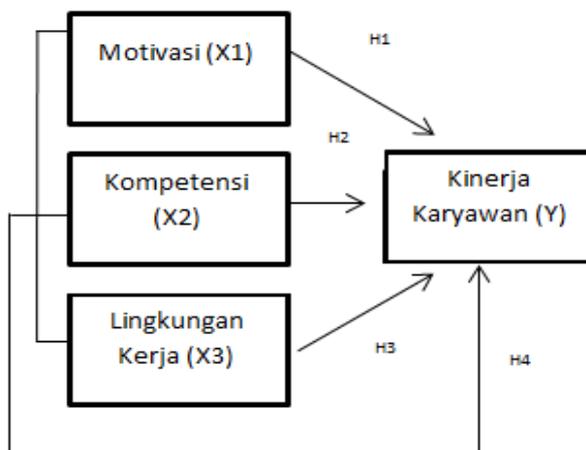
Penelitian Terdahulu

Jabaran penelitian terdahulunya yang sejalan yakni:

1. Penelitian oleh (Kartini & Hikmah, 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Synthesis Project Logistics Di Kota Batam”. Hasilnya bahwa terdapat pengaruh positif dan besar motivasinya terhadap kinerja karyawannya di PT Synthesis Project Logistics Di Kota Batam.
2. Penelitian oleh (Malau & Wasiman, 2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yeakin Plastic Industry Batam”. Hasilnya bahwa kompensasinya dan motivasinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawannya pada PT Yeakin Plastic Industry Batam.
3. Penelitian oleh (Kelly & Suhardi, 2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada City Central Hotel Kota Batam”. Hasilnya Lingkungan kerjanya dan kompetensinya berpengaruh signifikan secara stimulant pada kinerja karyawannya.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini telah digambarkan berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Adapun rumusan hipotesis di dalam penelitian ini yakni :

- H1: Di duga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Di duga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Di duga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Di duga motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Metode

Penelitiannya ini dilangsungkan dengan metode kuantitatif. Datanya dari responnya pada respondennya melalui kuesioner (Google Form). Populasinya sebanyak 110 responden dengan menerapkan *nonprobability sampling* yakni teknik *quota sampling* dengan kriteria seluruh karyawan PT Sindo Megah Lestari dibulan Mei 2022. Teknik analisa datanya dipakai yakni uji validitas dan reliabilitas. Lalu dilakukan analisa deskriptif dan uji asumsi klasiknya. Selanjutnya uji regresi bergandanya dan uji hipotesisnya.

Teknik yang dipakai didalam mengumpulkan data di dalam penelitiannya ini dengan mengumpulkan data sekunder, yang bisa didapati dari berbagai sumber pustaka serta jurnal terdahulu terkait dan berkenaan dengan masalah yang ada didalam penelitian ini. Data sekunder yang dimaksud berasal dari pihak internal objek yang di teliti. Sedangkan data primernya berupa kuesioner. Kuesionernya dapat berupa sejumlah pernyataan yang diberikan kepada respondennya secara langsung ataupun dikirimkan melalui internet. Metode yang di gunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada respondennya.

Secara terperinci, definisi, indikator dan skala pengukuran terkait pengujiannya terlihat ditabel berikut:

eCo-Buss

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Interaksi yang memperjelas kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang guna memenuhi tujuannya. Inspirasi terbentuk dari disposisi perwakilan dalam mengelola keadaan kerja di organisasi.	1. Kebutuhan (Fisiologis) 2. Sosial 3. Keamanan 4. Hibah 5. Penyelesaian Sendiri	Aktual Likert
Kompetensi (X2)	Sifat dasar individu yang menunjukkan cara berpikir atau bertindak, yang berlaku dalam lingkup keadaan yang sangat luas serta berlangsung cukup lama..	1. <i>Knowledges</i> 2. <i>Self-concepts</i> 3. <i>Trait</i> 4. <i>Motive</i>	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Siklus kerja dimana lingkungan memberikan sesuai kasus eksplisit, serta masing-masing mempunyai karakteristik afiliasi yang tidak bisa terpisahkan dari lingkungan dimana afiliasi ditemukan, dan individu.	1. Klarifikasi 2. Suhu udara 3. Keributan 4. Ruang untuk bergerak 5. Stabilitas pemberi kerja	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kegiatan substansial oleh perwakilan sebagai pelaksanaan pekerjaan tergantung pada situasi mereka di organisasi. Kinerja mengacu pada definisinya sebagai sikap ialah sejumlah sikap yang sejalan dengan visi organisasinya ataupun tempatnya dimana bekerja.	1. Kualitas kerja 2. Inisiatif 3. Ketepatan 4. Kemampuan 5. Komunikasi	Likert

Sumber: Peneliti, 2022

Variabel bebasnya yakni kinerja karyawan, sedangkan variabel terikatnya yakni persepsi motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Data akan diolah dengan SPSS. Teknik penganalisaan data yang akan dipergunakan yakni uji instrumen yang dibagi dua yaitu uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan penganalisaan deskriptif serta uji asumsi klasik mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Setelahnya itu, akan dilanjutkan dengan uji regresi berganda dan uji hipotesis berupa uji T dan uji F disertai analisis determinasi.

Hasil

Gambaran Umum Objek Penelitian

Guna mengetahui ada ataupun tidaknya pengaruh dalam penelitian ini terhadap motivasi, kompetensi, serta lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT Sindo Megah Lestari. Hasil yang di terima peneliti dengan mempergunakan kuesioner yang dibagikan kepada 110 orang responden atau karyawan serta dikembalikan selaras dengan responden. Sesudah memperoleh data dari responden, selanjutnya peneliti mengolah kembali data yang sudah diperoleh dengan mempergunakan SPSS (Statical Package for Social Science) versi 25.

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi	110	100.0%	0	0.0%	110	100.0%
Kompetisi	110	100.0%	0	0.0%	110	100.0%
Lingkungan_Kerja	110	100.0%	0	0.0%	110	100.0%
Kinerja_Karyawan	110	100.0%	0	0.0%	110	100.0%

Sumber : Olah data, 2022

Hasil dari *Case Processing Summary* di gunakan didalam mengamati apakah ada datanya ada yang *missing* atau hilang disaat proses pengolahannya. Ketentuan nya dengan mengamati pada “N”. Dari hasilnya di atas bisa di lihat bahwa “N” berjumlah 110 dengan tingkat persentase (Percent) sebesar 100%, maka tidak ada data yang hilang disaat prosesi pengolahan datanya dan tingkatan valid didalam prosesi pengolahannya ialah 100%.

Hasil Uji Validitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0.837	0.1882	<i>Valid</i>
	X1.2	0.835		
	X1.3	0.791		
	X1.4	0.848		
	X1.5	0.855		
Kompetensi	X2.1	0.869	0.1882	<i>Valid</i>
	X2.2	0.866		
	X2.3	0.848		
	X2.4	0.738		
Lingkungan Kerja	X3.1	0.840	0.1882	<i>Valid</i>
	X3.2	0.762		
	X3.3	0.682		
	X3.4	0.659		
	X3.5	0.697		
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.845	0.1882	<i>Valid</i>
	Y1.2	0.841		
	Y1.3	0.870		
	Y1.4	0.823		
	Y1.5	0.738		

Sumber : Olah data, 2022

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dinyatakan bahwasanya hasil dari uji validitasnya variabel motivasi (X1), kompetensi (X2), Lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y1) valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian pernyataannya dari keempat variabelnya di pandang valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasar perolehan tabel 4 ini, memperlihatkan bahwasanya nilai Alpha yang diperoleh seluruhnya memiliki nilai $> 0,6$ maka bisa dinyatakan motivasi (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3), kinerja karyawan (Y1) realibel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi	0,890	5
Kompetensi	0,850	4
Lingkungan Kerja	0,781	5
Kinerja Karyawan	0,881	5

Sumber : Olah data, 2022

Dari tabel diatas tolak ukur didalam menguji pengujian reliabilitasnya ini ialah croanbach's alpha. Jika croanbach's alpha $> 0,6$ menyimpulkan keseluruhan instrumennya dengan 4 variabel memiliki perolehan croanbach'alpha $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Hasil dari uji kolmogorov-smirnov test dipandang normal jika probability sig 2tailed $> 0,05$. Dalam hal ini, table 5 menampilkan bahwasanya $0,200 > 0,05$ dengan demikian bisa ditarik kesimpulan capaian dari uji kolomogorov-Smirnov test dinyatakan normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

N		110
Normal Parameters ^{a,b}	0.0000000	.0000000
		1.70437245
Most Extreme Differences	0.068	.067
	0.057	.067
	-0.068	-.055
Test Statistic		0.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olah data, 2022

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Tolerance	VIF	
1	Motivasi	0,505	1,982	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Kompetensi	0,709	1,411	
	Lingkungan Kerja	0,576	1,736	

Sumber : Olah data, 2022

Di tabel 6 mudah di ketahui apabila VIF terhadap motivasi ialah $1,982 < 10$, serta kompetensi $1,411 < 10$, serta lingkungan kerja $1,736 < 10$ bersama nilai tolerance dari motivasi yaitu $0,505 > 0,10$, kompetensi sebesar $0,709 > 0,10$, dan lingkungan kerja sebesar $0,576 > 0,10$ maka di simpulkan tidak adanya multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Ustd Coeff		Std Coeff	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.777	0.971		3.888	0.000	
Motivasi	-0.076	0.057	-0.178	-1.343	0.182	
Kompetensi	-0.073	0.058	-0.141	-1.257	0.212	
Lingkungan Kerja	0.032	0.069	0.058	0.466	0.642	

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Olah data, 2022

Tabel 7 menampilkan bahwasanya sig pada motivasi (X1) 0,182 serta kompetensi (X2) 0,212, dan lingkungan kerja (X3) 0.642 lebih dari 0,05 maka tidak ada heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Guna mengetahui bentuk hubungan diantara variabel independen dan dependennya digunakan analisis regresi linier berganda yang di tampilkan ditabel berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Ustd. Coeff		Std. Coeff	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.230	1.491		2.836	0.005
Motivasi	0.242	0.087	0.275	2.768	0.007
Kompetensi	0.266	0.089	0.252	3.002	0.003
Lingkungan_Kerja	0.340	0.105	0.300	3.230	0.002

Sumber: Olah data, 2022

Di dapati persamaannya berikut ini:

$$Y = 4,230 + 0,242X_1 + 0,266X_2 + 0,340X_3 + e$$

Dimana:

1. Konstanta pada tabel 4.12 memiliki nilai 4,230 perihal ini memperlihatkan jika X1 (motivasi), X2 (kompetensi), X3 (lingkungan kerja) nilainya 0. Maka Y1(kinerja karyawan) nilainya 4,230.
2. Variabel X1 nilainya 0,242. Memperlihatkan bahwasanya variable motivasi ada kenaikan 1 poin (1 %). Dengan demikian variabel motivasi ada kenaikan hingga 0,242.
3. Variabel X2 bernilai 0,266. Memperlihatkan bahwasanya variable kompetensi ada kenaikan 1 poin (1 %). Dengan demikian variabel motivasi ada kenaikan hingga 0,266.
4. Variabel X3 bernilai 0,340. Memperlihatkan bahwasanya variable lingkungan kerjas ada kenaikan 1 poin (1 %). Dengan demikian variabel motivasi ada kenaikan hingga 0,340.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Didalam mengukur kuatnya hubungan diantara variabel independen dan dependennya secara simultan dipergunakan analisa korelasi berganda. Berdasar hasil olah data di perolehlah koefisien korelasi berganda berikut ini:

eCo-Buss

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. Error
1	.247 ^a	0.061	0.035	1.87821

Sumber: Olah data, 2022

Tabel 9 menampilkan bahwasanya nilai R Square yaitu 0,061. Ini mengartikan bahwasanya motivasinya, kompetensinya dan lingkungan kerjanya mempunyai keterkaitan dengan kinerja karyawan mencapai 61 % sementara 39 % adalah faktor di luar dari model yang tidak dijelaskan pada penelitiannya ini.

Hasil Uji T

Hipotesa secara parsial di perlukan didalam menelusuri jauhnya hubungan diantara variabel satu dengan lainnya, apakah saling saling memengaruhi ataupun tidak.

Tabel 10. Hasil Uji T

Model	Ustd. Coeff		Std. Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.230	1.491		2.836	0.005
Motivasi	0.242	0.087	0.275	2.768	0.007
Kompetensi	0.266	0.089	0.252	3.002	0.003
Lingkungan_Kerja	0.340	0.105	0.300	3.230	0.002

Sumber: Olah data, 2022

Di tabel, dapat dijelaskan setiap pengujian hipotesis yaitu :

1. Dari pengujian variable motivasi diperoleh nilai thitung dan ttabel yaitu $2,768 > 1,9826$ dengan sig. $0,000 < 0,05$ maka motivasinya ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawannya. Hingga H_0 ditolak H_1 diterima.
2. Dari pengujian variable kompetensi diperoleh thitung dan ttabel yaitu $3,002 > 1,9826$ dengan sig. $0,000 < 0,05$ maka kompetensinya ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawannya. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima.
3. Dari perngujian variable lingkungan kerja diperoleh thitung dan ttabel $3,230 > 1,9826$ dengan sig. $0,000 < 0,05$ maka lingkungan kerjanya ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawannya. Sehingga H_0 ditolak H_1 diterima.

Hasil Uji F

Pengujian hipotesa dengan memakai uji F-test ini memiliki maksud didalam mencari tahu pengaruhnya secara bersama diantara variabel independennya terhadap variabel dependennya.

Tabel 11. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Meansquare	F	Sig.
1	Regression	788.592	3	262.864	31.619	.000 ^b
	Residual	881.226	106	8.313		
	Total	1669.818	109			

Sumber : Olah data, 2022

Tabel 11 menampilkan bahwasanya F hitung $31,619 < F$ tabel 2,69 dengan sig. $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut maka dapat ditarikk kesimpulan H_0 ditolak serta H_a diterima yang mengartikan motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja ada pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Setelah di lakukan analisa serta beberapa pengujian diatas, bisa diambil kesimpulan yaitu Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sindo Megah Lestari. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT Sindo Megah Lestari. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT Sindo Megah Lestari. Motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sindo Megah Lestari.

Daftar Pustaka

- ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting And Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/Aj.V2i1.27>
- Kartini, & Hikmah. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam. *Jurnal Scineta*.
- Kelly, & Suhardi. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada City Central Hotel Kota Batam*. 2(2), 176–186.
- Malau, B., & Wasiman, W. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Yeakin Plastic Industry Batam. ... *Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th Ed.). Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i2.12371>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (R. Aditama (Ed.)).
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal Of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–83.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*. <https://doi.org/10.33884/Jimupb.V6i2.675>
- Suparman, A, D. Wahyu, & Arifin, M. H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 9 Koperasi Di Muara Teweh. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, *Issn: 2541-187x*, 8(1), 52–62.
- Susanti, N., & Mardiana. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda*. 2(2), 184–198.
- Syafitri, R., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Djitoe Mesindo Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Core It*, 6(1), 107–118.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41.
- Tarigan, J., & Mitaria. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(X).
- Tegar, N. (2019). *Manajemen Sdm Dan Karyawan : Strategi Pengelolaan Sdm Dan Karyawan Dengan Pendekatan Teoritis Dan Praktis* (Cet. 1). Quadrant : Yogyakarta., 2019.