

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT *CREDIT UNION* KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK

Feri Hero

Email: ferihero70@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah ada hubungan motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS versi 22. Adapun hasil penelitian yaitu: ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak, ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak, ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak ada pengaruh signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

KATA KUNCI: motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Jumlah sumber daya manusia yang besar bila dapat didayagunakan secara efektif maka akan bermanfaat menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat.

Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimiliki. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan

merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang dicapai. Untuk mengetahui hal itu perlu di lakukan penilaian kerja setiap pegawai dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak.”

KAJIAN TEORITIS

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Menurut Kaswan (2016: 68), Motivasi adalah keyakinan kembali dari pengarahannya yang seharusnya berasal dari penilaian yang efektif dapat meningkatkan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi tempat pekerjaan itu.

Menurut Rivai (2016: 87), Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Wibowo (2014: 331) indikator motivasi yaitu kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan, dan penetapan tujuan.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saftian Pradana (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga diperlukan dalam perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Siagian (2014: 56) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:23) suatu tempat yang terdapat kelompok, dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 28) yaitu kondisi udara

di ruangan, ventilasi udara, kebisingan, penerangan dan keamanan tempat kerja.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arsad (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Organisasi mendapatkan manfaat dari penggunaan kompetensi karena memberi mereka cara yang lebih baik dan canggih untuk mengelola, mengukur, dan meningkatkan kualitas karyawan. Organisasi menggunakan kompetensi yang telah mereka identifikasi untuk membantu menyaring dan mewawancara kandidat terbaik.

Menurut Wibowo (2016: 271), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017:11), Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Indikator kompetensi menurut Edison (2018: 56) yaitu pengetahuan, keahlian, sikap.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Galih Rudi Prasyanto (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Rande (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2017:9): kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Indikator pengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu kualitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap.

Pada tabel 1 di bawah ini merupakan penelitian-penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait variabel yang akan diteliti penulis dalam penelitian ini.

TABEL 1
PENELITIAN TERDAHULU

Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Saftian Pradana (2016)	Pengaruh kompetensi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Penyelenggara Pelabuhan (UPP) Kelas III Buleleng.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Penyelenggaraan Pelabuhan (UPP) Kelas III Buleleng.
Arsad (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (DISHUBKOMINFO) Kota Bima.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas perhubungan komunikasi dan informasi kota bima.
Galih Rudi Prasyanto (2017)	Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya Bagian Produksi)	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya Bagian Produksi.
Dina Rande (2016)	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perhubungan, komunikasi dan informatika mamuju utara

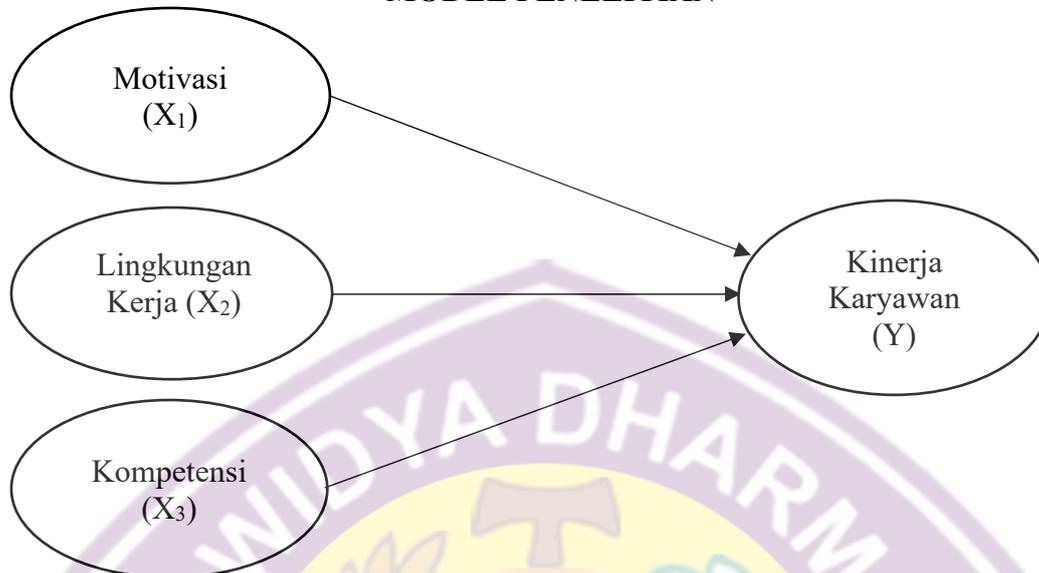
Sumber: Data Olahan, 2020

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pengertian di atas adalah sebagai berikut :

- H₁: Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak.
- H₂: Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak.
- H₃: Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak.
- H₄: Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

Model dalam penelitian ini ditunjukkan lewat Gambar 1 di bawah ini:

GAMBAR 1
MODEL PENELITIAN



Sumber: Data Olahan, 2020

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih yang digunakan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada kantor pusat *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang. Data yang didapatkan oleh [eneliti kemudian diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program for Social Science*, 22). Metode analisis yang digunakan berupa uji analisis kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, uji F uji t, analisis koefisien determinasi (R^2), dan analisis regresi linear berganda.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah hasil data kuesioner valid atau tidak. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} lebih besar dari

nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df). Nilai r tabel ditentukan berdasarkan rumus $df = n-2$. Nilai r tabel menggunakan nilai signifikansi 5% dengan jumlah responden 33 ($n=31$) yaitu berada pada angka 0,344. Dari hasil pengujian tersebut, didapat nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Kesimpulannya adalah variabel motivasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel kompetensi (X3) dan variabel kinerja karyawan (Y) hasilnya valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, yang dimana variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Dari hasil pengujian tersebut, nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi sebesar 0,802, variabel lingkungan kerja sebesar 0,817, variabel kompetensi sebesar 0,954, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,891 yang melebihi 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya berdistribusi secara normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi secara normal, sedangkan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal. Pada pengujian ini diperoleh nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linearitas secara signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai *Deviation from Linearity sig* $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen, jika nilai *Deviation from Linearity sig* $< 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai *Deviation from Linearity* pada variabel motivasi (X1) sebesar $0,744 > 0,05$, nilai *Deviation from Linearity* variabel lingkungan kerja

(X2) sebesar $0,323 > 0,05$, nilai *Deviation from Linearity* variabel kompetensi (X3) sebesar $0,834 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi dengan kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka hasil data tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas. Nilai VIF dari variabel motivasi adalah $8,634 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,154 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel lingkungan kerja adalah $8,286 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,121 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel kompetensi adalah $6,138 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,163 > 0,10$. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heterokedastisitas dengan nilai signifikan $> 0,50$ maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dan apabila nilai signifikan $< 0,50$ maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heterokedastisitas. Nilai signifikansi variabel motivasi sebesar $0,504 > 0,05$, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,405 > 0,05$, nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar $0,574 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heterokedastisitas.

e. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi. Cara untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi adalah dengan *Run Test*. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $1,000 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti residual terjadi secara random (acak).

f. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan bersama-sama terhadap variabel Y. Nilai sig < 0,05 maka model regresi fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai F hitung sebesar 33,786 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel motivasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

TABEL 2
KANTOR PUSAT CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI
DI PONTIANAK
UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,902	3	39,301	33,786	,000 ^b
	Residual	33,734	29	1,163		
	Total	151,636	32			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Data Olahan SPSS versi 22, 2020

g. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase suatu pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,778 artinya kemampuan variabel motivasi, variabel lingkungan dan variabel kompetensi dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 77,8 persen sedangkan sisanya yaitu 22,2 persen dijelaskan variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi, variabel lingkungan kerja dan variabel kompetensi dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

TABEL 3
KANTOR PUSAT CREDIT UNION KHATULISTIWA
BAKTI DI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,778	,755	1,0785

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, LingkunganKerja, Motivasi

Sumber: Data Olahan SPSS versi 22 2020

h. Uji Regresi Linier Berganda

TABEL 4
KANTOR PUSAT CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI
DI PONTIANAK
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,259	3,577		2,029	,052
Motivasi	,081	,261	,117	,310	,007
Lingkungan Kerja	,610	,185	,829	,287	,003
Kompetensi	,127	,283	,397	,447	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2020

Berdasarkan tabel 2 dapat diperoleh persamaan model regresi pada Kantor Pusat *Credit union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak sebagai berikut :

$$Y = 0,117X_1 + 0,829X_2 + 0,397X_3$$

Intepretasi dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel motivasi pada kinerja memiliki nilai sebesar 0,117 artinya variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika variabel motivasi meningkat maka variabel kinerja karyawan juga meningkat.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,829 artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja meningkat maka variabel kinerja karyawan juga meningkat.
- 3) Koefisien regresi kompetensi memiliki nilai sebesar 0,397 artinya variabel kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika variabel kompetensi meningkat maka variabel kinerja karyawan juga meningkat.

i. Uji t

Uji t untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai signifikan yang digunakan sebagai

pembandingan adalah 0,05. Apabila hasil perhitungan dibawah 0,05 maka variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai perhitungan diatas 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

TABEL 5
KANTOR PUSAT *CREDIT UNION* KHATULISTIWA BAKTI DI
PONTIANAK
UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,259	3,577		2,029	,052
Motivasi	,081	,261	,117	,310	,007
Lingkungan Kerja	,610	,185	,829	,287	,003
Kompetensi	,127	,283	,397	,447	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui nilai signifikan untuk variabel motivasi sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan nilai signifikan variabel kompetensi sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai analisis motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Hal ini dibuktikan dengan uji t, variabel motivasi menghasilkan singnifikan lebih kecil dari nilai *Cronbach's Alpha* 0,05.
- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Hal ini dibuktikan dengan uji t,

variable lingkungan kerja menghasilkan signifikan lebih kecil dari nilai *Cronbach's Alpha* 0,05.

- c. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak. Hal ini dibuktikan dengan uji t, variable kompetensi menghasilkan signifikan lebih kecil dari nilai *Cronbach's Alpha* 0,05.
- d. Motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak. Hal ini dibuktikan pada nilai signifikansi uji F dimana F hitung lebih besar dari F tabel.

2. Saran-Saran

Penulis menyaraankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang dapat mengelola dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan sekaligus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menciptakan kinerja yang lebih baik. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menguji variable-variabel lain, karena hanya sebanyak 77,8 kemampuan variabel motivasi, variabel lingkungan dan variabel kompetensi dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 22,2 persen dijelaskan variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta,
- Gardjito, Aldo Herlambang. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)." *Jurnal administrasi bisnis* 13.1.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pasaribu, Sjahril Effendi. 2017. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2.1.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Reflika Aditama.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma.

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

