

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BOLANG PERSADA

Noerlina Anggraeni

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi IBI Kosgoro 1957

Correspondence author: N.Anggraeni, noerlina@ibi-k57.ac.id, Jakarta, Indonesia

Abstract

The study aims to determine the influence of Competence, Work Environment, and Motivation on Employee Performance at PT Bolang Persada Jakarta. This study uses the path analysis method. Data were collected through a questionnaire with 65 respondents. After that, the analysis requirements were tested using the normality, linearity, and homogeneity tests. Hypothesis testing uses path analysis. The results of the study concluded that (1) Competence has a positive and significant influence with an influence of 0.527 on motivation; (2) Work Environment has a positive and significant influence of 0.451 on motivation; (3) Competence has a positive and significant influence with an influence of 0.239 on employee performance; (4) Work Environment has a positive and significant influence of 0.524 on employee Performance; and (5) Motivation has a positive and significant influence of 0.256 on employee Performance. The results of the study also showed that 87.7% of Performance Variables can be explained by the Competence, Work Environment, and Motivation variables, while other variables outside this study influence the rest.

Keywords: competence, work environment, motivation, employee performance

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bolang Persada Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode path analysis (analisis jalur). Data dikumpulkan melalui kuisioner dengan 65 responden. Setelah itu dilakukan pengujian persyaratan analisis dengan menggunakan uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian memperoleh kesimpulan bahwa (1) Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan pengaruh sebesar 0,527 terhadap motivasi; (2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,451 terhadap motivasi; (3) Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan pengaruh sebesar 0,239 terhadap kinerja karyawan; (4) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,524 terhadap Kinerja karyawan; dan (5) Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,256 terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa 87,7 % Variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Lingkungan kerja dan Motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

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

A. PENDAHULUAN

Salah satu aset yang memiliki peran penting bagi organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi (Asy'ari & Sukmaningrum, 2022). Sumber daya manusia harus diperhatikan pengelolanya oleh perusahaan karena merupakan modal perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut seiring dengan perkembangan perusahaan, perusahaan pasti akan menghadapi beberapa masalah yang berkaitan dengan SDM. Beberapa diantaranya menurunnya kualitas kerja, perubahan kebijakan, dan masuknya teknologi baru, sehingga diperlukan upaya perbaikan maupun peningkatan kompetensi SDM (Muktamar et al., 2024). Keberhasilan meningkatkan kinerja organisasi sangat dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Demikian besar pengaruhnya, karena berdaya dan bermanfaatnya unsur-unsur lain dalam manajemen organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya ini menurut pakar memberikan kontribusi yang cukup nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi (Tambunan & Pandiangan, 2024).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Rahayu & Sutrischastini, 2022). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Mangkunegara, 2021). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Fitria & Setya, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kompetensi, Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan (Soetrisno & Gilang, 2018). Kompetensi merupakan 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 itu tersebut (Tupti & Siswadi, 2022).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan (Sari et al., 2023). Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Lamandasa et al., 2024). Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik (Andayani et al., 2020).

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, atau sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Syafitri et al., 2024). Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik (Damanik & Boimau, 2019). Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan SDM yang terlibat di dalamnya sangat penting. Sebagaimana organisasi

pada umumnya, PT. Bolang Persada membutuhkan personel yang mempunyai kompetensi yang tinggi yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, memiliki semangat kerja yang tinggi, juga didukung motivasi yang tinggi pula. Lingkungan kerja yang baik juga sangat dibutuhkan dalam mencapai kinerja yang baik.

Dalam pengamatan penulis, masih terdapat kekurangan pada masalah kinerja, yaitu keluhan dari para karyawan mengenai motivasi yang kurang dan disiplin yang masih harus diperbaiki. Pada aspek kompetensi masih terdapat permasalahan, diantaranya kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan tidak sesuai diantaranya adalah kurangnya pengetahuan yang mengakibatkan pekerjaan yang ada sering mengalami kendala dalam melakukan pekerjaan teknis, serta sikap para karyawan yang kurang bertanggungjawab dalam pekerjaan yang telah diberikan.

Dari sisi lingkungan kerja fisik, masih terdapat fasilitas kerja yang belum memadai, seperti komputer yang belum di *upgrade* dengan yang baru, kemudian ruangan yang tidak terluar memadai untuk menampung jumlah karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, masih terdapat kekurangan, yaitu permasalahan antar karyawan yang tidak bisa bekerjasama, kemudian pimpinan juga mengeluh mengenai anak buah, serta ketidaknyamanan dalam berkerja karena tidak bisa berkerja dalam tim.

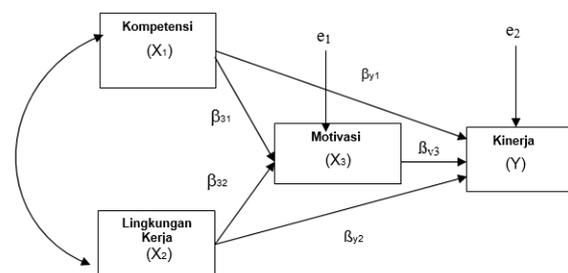
Kondisi motivasi kerja karyawan dari aspek tingkat kesadaran dalam melakukan pekerjaan, terdapat beberapa karyawan yang masih perlu diperbaiki tingkat kehadiran, penyelesaian pekerjaan dan kepatuhan pada pimpinan, hal ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi karyawan PT. Bolang Persada dalam melakukan penyelesaian pekerjaan masih kurang.

Dari latar belakang tersebut, tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bolang Persada Jakarta.

B. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kausal. Sedangkan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur ini memerlukan persyaratan adanya hubungan regresional linear yang signifikan antara setiap dua variabel. Namun untuk menghitung koefisiensi tiap jalur diperlukan koefisiensi korelasi setiap dua variabel. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan perhitungan koefisiensi jalur terlebih dahulu harus dilakukan analisis korelasi dan regresi tiap dua variabel.

Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji atau menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Variabel yang akan dikaji terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu : (1) Kompetensi; (2) Lingkungan Kerja ; (3) Motivasi ; (4) Kinerja Personel. Model pengaruh antar variabel tersaji pada gambar 1.



Gambar 1. Model Teori Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Bolang Persada Jakarta berjumlah 65. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampling Jenuh (*total sampling*) yaitu semua karyawan atau sama dengan jumlah populasinya.

Teknik pengumpulan dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner, berbentuk skala penilaian (*rating scale*). Hasil pengumpulan data memperoleh data variabel dari : (1)

Kompetensi, (2) Lingkungan Kerja, (3) Motivasi dan (4) Kinerja Karyawan. Skala penilaian untuk variabel-variabel tersebut, menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu: 1) Sangat Tidak Setuju (STS); 2) Tidak Setuju (TS); 3) Netral (N); 4) Setuju (S); dan 5) Sangat Setuju (SS).

Hasil pengumpulan data kemudian diuji menggunakan uji instrumen, uji normalitas, uji linieritas, homogenitas, analisa jalur.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Adapun deskripsi data yang disajikan dalam bagian ini, meliputi variabel Kinerja (Y) sebagai variabel terikat (endogen), Motivasi (X₃), Lingkungan kerja (X₂) dan Kompetensi (X₁) sebagai variabel bebas (eksogen). Deskripsi dari data penelitian digunakan untuk mengungkapkan beberapa statistik deskriptif variabel-variabel, yang diukur dalam penelitian. Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner diperoleh dengan cara peneliti langsung menemui responden dan memberikan kuesioner untuk diisi oleh para responden. Jumlah responden sebanyak 65 orang.

Statistik deskriptif yang adalah ukuran pemusatan data, yang terdiri dari: nilai mean, modus, dan median. Sedangkan ukuran penyebaran data, adalah: range dan standar deviasi. Deskripsi Statistik variabel dapat dilihat dalam tabel 1.

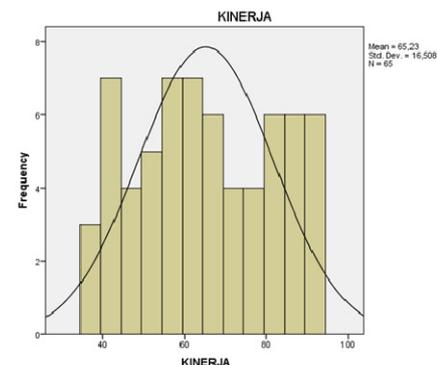
Tabel 1. Ringkasan Deskripsi Statistik Variabel

Statistics				
	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Motivasi	Kinerja
N	Valid 65	65	65	65
	Missing 0	0	0	0
Mean	56,54	62,49	57,26	65,23
Std. Error of Mean	2,305	1,888	2,251	2,048
Median	57,00	66,00	58,00	64,00
Mode	85	67 ^a	39 ^a	90

Std. Deviation	18,580	15,223	18,148	16,508
Variance	345,221	231,754	329,352	272,524
Skewness	-,061	-,261	-,086	-,004
Std. Error of Skewness	,297	,297	,297	,297
Kurtosis	-1,243	-1,138	-1,321	-1,204
Std. Error of Kurtosis	,586	,586	,586	,586
Range	61	53	59	53
Minimum	24	32	26	37
Maximum	85	85	85	90
Sum	3675	4062	3722	4240

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

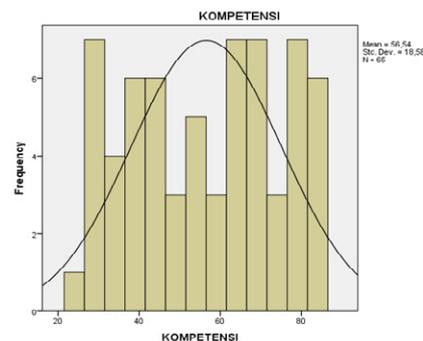
Berdasarkan data pada tabel 1, diperoleh rentangan data hasil penelitian untuk variabel Kinerja (Y) antara 37 sampai dengan 90, dengan demikian jangkauan nilai skor sebesar 63.



Gambar 1. Histogram skor variabel Kinerja (Y)

Dari hasil analisis gambar 1 didapatkan bahwa variabel Kinerja mempunyai nilai mean 65,23 dan simpangan baku atau standar deviasi adalah 16,508.

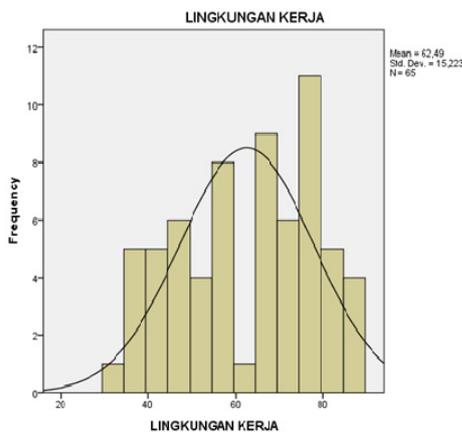
Berdasarkan data pada tabel 1, diperoleh rentangan data hasil penelitian untuk variabel Kompetensi (X₁) antara 24 sampai dengan 85, dengan demikian jangkauan nilai skor sebesar 61.



Gambar 2. Histogram skor variabel Kompetensi (X₁)

Dari hasil analisis gambar 2 didapatkan bahwa variabel Kompetensi mempunyai nilai mean 56,54 dan simpangan baku atau standar deviasi adalah 18,58.

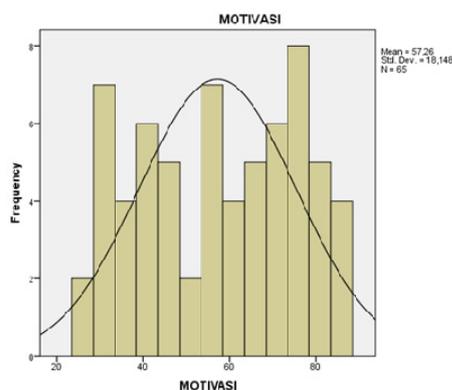
Berdasarkan data pada tabel 1, diperoleh rentangan data hasil penelitian untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh rentangan data hasil penelitian antara 32 sampai dengan 85, dengan demikian jangkauan nilai skor sebesar 62.



Gambar 3. Histogram skor variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Dari hasil analisis data tersebut didapatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai mean 62,49 dan simpangan baku atau standar deviasi adalah 15,223.

Berdasarkan data pada tabel 1, diperoleh rentangan data hasil penelitian untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) diperoleh rentangan data hasil penelitian antara 26 sampai dengan 85 dan simpangan baku atau standar deviasi adalah 15,223.



Gambar 4. Histogram skor variabel Motivasi Kerja (X_3)

Dari hasil analisis data tersebut didapatkan bahwa variabel Motivasi mempunyai nilai mean 57,26 dan simpangan baku atau standar deviasi adalah 18,148.

Sebelum melaksanakan analisis data dengan menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) harus dilakukan beberapa uji statistik. Analisis Jalur mensyaratkan bahwa data yang akan dianalisis harus memenuhi uji statistik tertentu. Beberapa uji statistik yang harus dipenuhi data dalam analisis jalur, meliputi: (1) Uji Normalitas, (2) Uji Linearitas dan (3) Uji Homogenitas.

Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

Persyaratan pertama yang harus dipenuhi dalam Analisis Jalur adalah galat sampel harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh $> 0,05$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas didapat hasil seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
	Kompe tensi	Lingku gan Kerja	Motiva si	Kinerja	
N	65	65	65	65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56,54	62,49	57,26	65,23
	Std. Deviation	18,580	15,223	18,148	16,508
	Absolute	,104	,109	,099	,091
Most Extreme Differences	Positive	,104	,080	,092	,076
	Negative	-,077	-,109	-,099	-,091
	Test Statistic	,104	,109	,099	,091
Asymp. Sig. (2-tailed)	,078 ^c	,054 ^c	,183 ^c	,200 ^{c,d}	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov, untuk variabel Kompetensi (X_1) diperoleh nilai signifikansi KS sebesar $= 0,078 >$ dari sig tabel $= 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa Kinerja (X_1) berasal dari populasi yang didistribusi normal. Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2), berdasarkan

hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi KS sebesar $= 0,054 >$ dari sig tabel $= 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_2) berasal dari populasi yang didistribusi normal. Untuk variabel Motivasi (X_3), berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi KS sebesar $= 0,183 >$ dari sig tabel $= 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa variabel Motivasi (X_3) berasal dari populasi yang didistribusi normal. Terakhir untuk variabel Kinerja (Y), berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi KS sebesar $= 0,200 >$ dari sig tabel $= 0,05$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa variabel Kinerja (Y) berasal dari populasi yang didistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas.

1. Uji linearitas Motivasi (X_3) atas Kompetensi (X_1), hasil perhitungan diperoleh nilai *Deviation from linearity* sig $= 0,454 < \alpha = 0,05$ untuk $n = 65$ dengan $\alpha = 0,05$ maka data linear.
2. Uji linearitas Motivasi (X_3) atas Lingkungan Kerja (X_2), hasil perhitungan diperoleh nilai *Deviation from linearity* sig $= 0,528 < \alpha = 0,05$ untuk $n = 65$ dengan $\alpha = 0,05$ maka data linear.
3. Uji linearitas Kinerja (Y) atas Motivasi (X_1), hasil perhitungan diperoleh nilai *Deviation from linearity* sig $= 0,164 < \alpha = 0,05$ untuk $n = 65$ dengan $\alpha = 0,05$ maka data linear.
4. Uji linearitas Kinerja (Y) atas Lingkungan kerja (X_2), hasil perhitungan diperoleh nilai *Deviation from linearity* sig $= 0,290 < \alpha = 0,05$ untuk $n = 65$ dengan $\alpha = 0,05$ maka data linear.
5. Uji linearitas Kinerja (Y) atas Motivasi (X_3), hasil perhitungan diperoleh nilai

Deviation from linearity sig $= 0,062 < \alpha = 0,05$ untuk $n = 65$ dengan $\alpha = 0,05$ maka data linear.

Dari hasil uji linearitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian merupakan data linear.

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas data penelitian dilakukan dengan menggunakan *Lavene test*. Uji homogenitas data bertujuan untuk mengetahui apakah kedua sampel berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Perhitungan uji homogenitas menggunakan Uji *Levene statistics*. Cara menafsirkan uji *Levene* ini adalah, jika nilai sig. *Lavene test* $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variasi data adalah homogen.

1. Uji homogenitas antara Motivasi (X_3) dengan Kompetensi (X_1), hasil perhitungan diperoleh nilai sig. *Lavene test* $= 0,847 > 0,05$ maka data homogen.
2. Uji homogenitas antara Motivasi (X_3) dengan Lingkungan Kerja (X_2), hasil perhitungan diperoleh nilai sig. *Lavene test* $= 0,076 > 0,05$ maka data homogen .
3. Uji homogenitas antara Kinerja (Y) dengan Kompetensi (X_1), hasil perhitungan diperoleh nilai sig. *Lavene test* $= 0,189 > 0,05$ maka data homogen.
4. Uji homogenitas antara Kinerja (Y) dengan Lingkungan Kerja (X_2), hasil perhitungan diperoleh nilai sig. *Lavene test* $= 0,567 > 0,05$ maka data homogen.
5. Uji homogenitas antara Kinerja (Y) dengan Motivasi (X_3), hasil perhitungan diperoleh nilai sig. *Lavene test* $= 0,254 > 0,05$ maka data homogen.

Dari hasil uji homogenitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berasal dari populasi yang homogen.

Pengujian Hipotesis

Hasil-hasil perhitungan koefisien jalur dapat dilihat pada tabel 3 dan 4.

Tabel 3. Output pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap X₃

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5,460	4,443		-1,229	,224
Kompetensi	,515	,075	,527	6,891	,000
Lingkungan Kerja	,538	,091	,451	5,900	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Interprestasi tabel 3 dapat diterangkan sebagai berikut :

1. Kompetensi (X₁) berpengaruh secara positif terhadap Motivasi (X₃). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{31}) = 0,527 dengan $t_{hitung} = 6,891$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel}(0,05) = 2,000$ untuk $n = 65$, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tolak H₀, dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata Kompetensi berhubungan dan berpengaruh langsung secara positif terhadap Motivasi.
2. Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh secara positif terhadap Motivasi (X₃). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{32}) = 0,451 dengan $t_{hitung} = 5,900$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel}(0,05) = 2,000$ untuk $n = 65$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H₀ dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata Lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Motivasi.

Tabel 4. Output Pengaruh variabel X₁, X₂, X₃ terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,393	3,193		1,376	,174
Kompetensi	,212	,070	,239	3,011	,004
Lingkungan Kerja	,568	,081	,524	7,018	,000
Motivasi	,233	,090	,256	2,586	,012

a. Dependent Variable: KINERJA

Interprestasi tabel 4 dapat diterangkan sebagai berikut :

1. Kompetensi (X₁) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja (Y). Dari hasil

perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{Y1}) = 0,239 dengan $t_{hitung} = 3,011$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel}(0,05) = 2,000$ untuk $n = 60$, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tolak H₀, dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata Kompetensi berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja .

2. Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{Y2}) = 0,524 dengan $t_{hitung} = 7,018$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel}(0,05) = 2,000$ untuk $n = 65$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H₀ dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata Lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja.
3. Motivasi (X₃) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{Y3}) = 0,256 dengan $t_{hitung} = 2,586$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel}(0,05) = 2,000$ untuk $n = 65$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H₀ dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata Motivasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja.

Koefisien Hubungan Kausal Antar Variabel Sub struktur-1

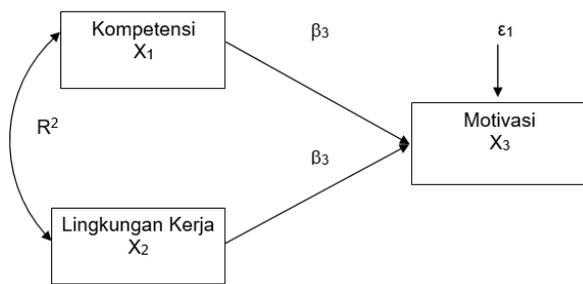
Hubungan kausal antar variabel pada substruktur-1 terdiri atas sebuah variabel endogen, yaitu X₃ dan dua variabel eksogen, yaitu X₁ dan X₂.

Tabel 5. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	,794	,787	8,367

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

Korelasi antar variabel mendapatkan nilai $R^2 = 0,794$ berarti bahwa 79,4 % variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja.



Gambar 5. Model Hubungan Kausal pada Sub-struktur-1

Selanjutnya dilakukan perhitungan masing masing koefisiensi jalur β . Dari hasil pengolahan data ditampilkan pada tabel 5 dibawah ini dengan rangkuman hasil perhitungan dan pengujian koefisiensi jalur :

Tabel 6. *Coefficients* (uji t) Sub-struktural 1 Koefisien X_1 dan X_2 terhadap X_3

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16738,509	2	8369,254	119,560	,000 ^b
Residual	4340,045	62	70,001		
Total	21078,554	64			

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

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	-5,460	4,443		-1,229	,224
Kompetensi	,515	,075	,527	6,891	,000
Lingkungan Kerja	,538	,091	,451	5,900	,000

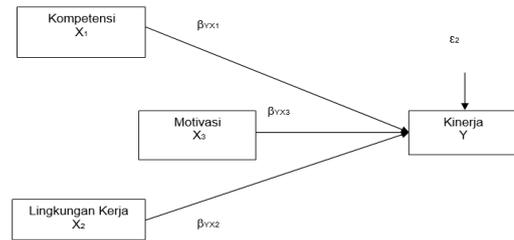
a. Dependent Variable: Motivasi

Dengan demikian hasil yang diperoleh yaitu koefisiensi jalur X_1 ke X_3 atau $\beta_{31} = 0,527$ dan koefisien jalur X_2 ke X_3 atau $\beta_{32} = 0,451$. Berdasarkan output *Model sampling* diperoleh $R^2 = 0,794$ variabel Motivasi dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Lingkungan kerja serta berpengaruh signifikan ($0,000 < 0,05$), dengan koefisiensi residu $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = 1 - 0,794 = \sqrt{0,206} = 0,453..$

Koefisien Hubungan Kausal Antar Variabel Sub struktur-2

Hubungan kausal antar variabel pada substruktur-2 terdiri atas sebuah variabel

endogen, yaitu Y dan dua variabel eksogen, yaitu X_1 , X_2 dan X_3 .



Gambar 6. Model Hubungan Kausal pada Sub-struktur-2

Tabel 7. *Model Summary*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,877	,870	5,942

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

Tabel 8. *Coefficients* (uji t) Sub-struktural 2 Koefisien X_1 dan X_2 , X_3 terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15288,035	3	5096,012	144,349	,000 ^b
Residual	2153,503	61	35,303		
Total	17441,538	64			

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

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	4,393	3,193		1,376	,174
Kompetensi	,212	,070	,239	3,011	,004
Lingkungan Kerja	,568	,081	,524	7,018	,000
Motivasi	,233	,090	,256	2,586	,012

a. Dependent Variable: Kinerja

Correlations					
	Kinerja	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Motivasi	
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,794	,885	,871
	Kompetensi	,794	1,000	,657	,824
	Lingkungan Kerja	,885	,657	1,000	,798
	Motivasi	,871	,824	,798	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000	,000
	Kompetensi	,000	.	,000	,000
	Lingkungan Kerja	,000	,000	.	,000
	Motivasi	,000	,000	,000	.
N	Kinerja	65	65	65	65
	Kompetensi	65	65	65	65
	Lingkungan Kerja	65	65	65	65
	Motivasi	65	65	65	65

Dengan demikian hasil yang diperoleh yaitu koefisiensi korelasi X_1 ke Y atau $\beta_{y1} = 0,794$, X_2 ke Y atau $\beta_{y2} = 0,885$ dan $\beta_{y3} = 0,871$. $R^2 = 0,877$ berarti bahwa 87,7 % variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi serta berpengaruh signifikan ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan output *Model sampling* diperoleh $R^2 = 0,877$ sehingga koefisiensi residu adalah $\varepsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,877} = \sqrt{0,123} = 0,350$.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Bolang Persada, hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja sebesar 0,527, membuktikan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan Motivasi kerja karyawan di PT Bolang Persada.

Lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja sebesar 0,451, membuktikan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan Motivasi kerja karyawan di PT Bolang Persada.

Kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,239, membuktikan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan di PT Bolang Persada.

Lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,524, membuktikan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Bolang Persada.

Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,256,

membuktikan bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan di PT Bolang Persada.

Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan PT Bolang Persada, dipengaruhi langsung secara positif oleh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kompetensi. Namun pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Bolang Persada adalah Lingkungan kerja, selanjutnya diikuti oleh Kompetensi dan yang terakhir adalah Motivasi kerja.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Bakke, J., & Sahrin. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Kabupaten Buton Utara. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 510–521. <https://doi.org/10.52423/bujab.v5i2.16714>
- Asy'ari, A. W., & Sukmaningrum, D. A. S. (2022). Strategi Mengembangkan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 25–34. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.490>
- Damanik, D., & Boimau, F. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Resource Department Hotel Veranda Jakarta. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 4(2), 202–214. <https://journal.polteksahid.ac.id/index.php/jstp/article/view/117>
- Fitria, L., & Setya, S. (2021). Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Riau. *EJAK: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pajak*, 1(2), 31–35. <https://ojs->

ejak.id/index.php/Ejak/article/view/21

Lamandasa, S. R., Matana, T. R., & Narayanti, N. K. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Umkm dan Perdagangan Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Ekomen*, 24(1), 1–11. <https://ojs.unsimar.ac.id/index.php/EkoMen/article/view/592>

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja RosdaKarya.

Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69. <https://journal.mandiracendikia.com/index.php/mdi/article/view/829>

Rahayu, Y. R., & Sutrischastini, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Talenta Multitama. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.424>

Sari, V. N., Agusti, A., & Nasra, E. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teluk Luas Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *HINEF: Jurnal Rumpun Ilmu Pendidikan*, 2(2), 48–56. <https://ojs.cbn.ac.id/index.php/hinef/article/view/1001>

Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61–76. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.99>

8

Syafitri, M., Hidayati, R. A., & Baskoro, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Asuka Engineering Indonesia. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 3(9), 1165–1172. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v3i9.2319>

Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650–658. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>

Tupty, Z., & Siswadi, Y. (2022). Antaseden Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekkah*, 3(1), 706–716. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/5244>