

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Sulfatama Kencana di Surabaya**

Putri Andra Amalia

FEB, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru NO. 45 Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur

Email : [putriandra2001@gmail.com](mailto:putriandra2001@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sulfatama Kencana di Surabaya. Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dan seluruh data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan koefisien determinasi. Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji F serta uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulfatama Kencana di Surabaya. secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulfatama Kencana Surabaya. Sedangkan secara parsial Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulfatama Kencana di Surabaya. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulfatama Kencana di Surabaya. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulfatama Kencana di Surabaya

*Kata kunci : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan*

## ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous and partial effect of the Work Environment, Competence, Motivation on Employee Performance at PT. Sulfatama Kencana in Surabaya. This type of research is quantitative research and all data is obtained through interviews and questionnaires. The sample in this study were 45 employees. The sampling technique uses the saturated sample method. The data analysis method used is the validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, and the coefficient of determination. The hypothesis testing technique uses the F test and the t test. The results of this study indicate that the Work Environment, Competence, Motivation on Employee Performance at PT. Sulfatama Kencana in Surabaya. simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sulfatama Kencana Surabaya. While partially the influence of the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sulfatama Kencana in Surabaya. Competence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sulfatama Kencana in Surabaya. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sulftama Kencana in Surabaya

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

## PENDAHULUAN

Pentingnya Sumber daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan maka seorang pemimpin harus bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaannya dengan cara selalu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pemimpin bisa terjun langsung untuk membantu atau ikut kerja bersama dengan cara pemimpin bisa terjun langsung untuk membantu atau ikut kerja bersama dengan para karyawannya. Dengan begitu para karyawan akan menilai bahwa pimpinan perusahaan dapat menjadi sebuah contoh yang baik untuk para karyawan semuanya.

Lingkungan dalam perusahaan cakupannya meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. (Mangkunegara, 2017) Parmin, (2017) kompetensi adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kesesuaian dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Parmin, 2017)

Kompetensi merupakan salah satu unsur penentu upaya peningkatan kinerja organisasi dan penyediaan tenaga kerja yang memberikan perspektif yang lebih tajam dan spesifik terhadap pekerja dan pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena diketahui bahwa kompetensi ini adalah kunci bagi seseorang untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik. Apabila kinerja seseorang itu baik, maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Secara umum, produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan.

Robbins dan Judge (2017 : 127) mengatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan, dimana kekuatan ini berarti seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, sedangkan arti kata arah masih berkesinambungan dengan kekuatan, karena kekuatan yang besar tidak mungkin memberikan hasil kinerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut disalurkan dalam suatu arahan yang memberikan keuntungan bagi suatu perusahaan dan arti kata ketekunan yang tidak lepas dari kekuatan dan arah yaitu ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Robbins dan Judge (2017 : 127)

Menurut Mohamad Mahsun (2016: 25) menyatakan bahwa “Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang terkandung dalam perencanaan strategi suatu organisasi”. Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator seperti kualitas kerja karyawan, kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan. Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator seperti kualitas kerja karyawan, kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diberikan. (2016: 25)

PT. Sulfatama Kencana merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang migas khususnya gas elpiji yang berdiri sejak 1992 yang berada di lokasi Jl. Teluk Kumai Barat No.70, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Kota SBY, Dalam menghadapi persaingan global seperti ini PT. Sulfatama Kencana sendiri tidak dipungkiri bahwa dalam perusahaan tersebut masih belum maksimalnya kualitas dan kuantitas para karyawan. PT. Sulfatama Kencana, dalam

pengelolaan sumber daya manusianya juga menemui kendala baik dalam penerapan sistem lingkungan kerja, kompetensi maupun motivasi terhadap kinerja karyawannya. Sebuah keseharusan bagisetiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaandapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti berusaha mengidentifikasi dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja, kompetensi,motivasi untuk mengukur kinerja karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan pada PT. Sulfatama Kencana?
2. Apakah pengaruh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan pada PT. Sulfatama Kencana?
3. Apakah pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan pada PT. Sulfatama Kencana?
4. Apakah pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi berpengaruhpositif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulfatama Kencana?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadapkinerja karyawan pada PT. Sulfatama Kencana
2. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulfatama Kencana
3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerjakaryawan pada PT. Sulfatama Kencana
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kompetensi, motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulfatama Kencana

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritas  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pengembanganilmu manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi
2. Manfaat praktis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya masalah lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi.

## **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif. Menurut Afandi (2018:1)

Selain itu, Menurut Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. (2015) mengatakan bahwa manajemen adalah inti dari administrasi hal tersebut dikarenakan manajemen merupakan alat pelaksana administrasi dan berperan sebagai alat untuk mencapai hasil melalui proses yang dilakukan oleh anggota organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

dapat disimpulkan ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

### **Kompetensi Kerja**

Menurut Wibowo (2016,p.271) mengemukakan bahwa 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.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016,p.142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2017: 141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung untuk perilaku manusia, sehingga ada keinginan bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Widodo (2015:187) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi dapat memiliki dua sumber dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung untuk bertindak dan berperilaku, sehingga ada

keinginan bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil tujuan yang optimal.

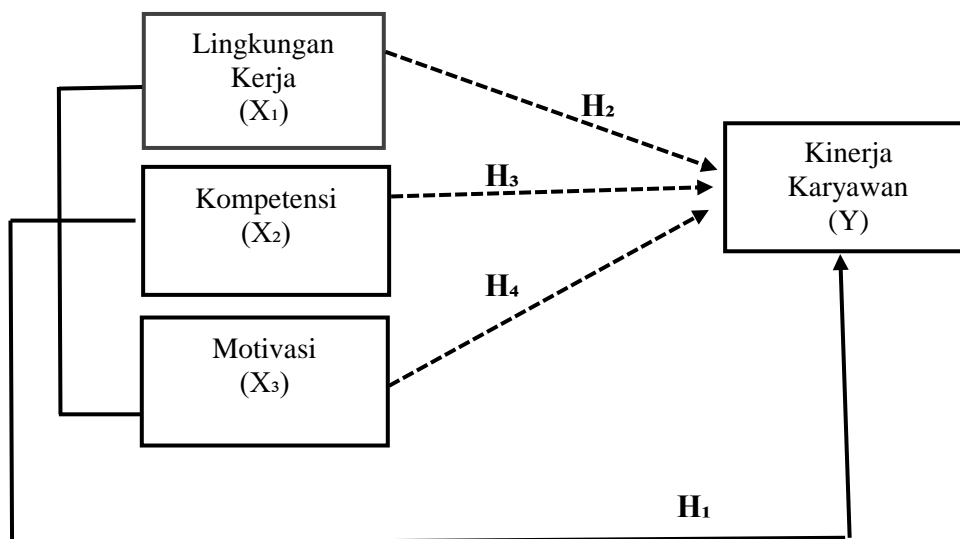
### Kinerja Karyawan

Rivai (2015:14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasilkerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu”

Menurut Mangkunegara (2015:25) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu”

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok berdasarkan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan kerja.

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulfatama Kencana
- H<sub>2</sub> : Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulfatama Kencana
- H<sub>3</sub> : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulfatama Kencana
- H<sub>4</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulfatama Kencana

## **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## **Metode Analisis**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan nilainya bisa berubah-ubah atau bersifat variatif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel atau responden melalui survey maupun kuesioner.

Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner yang terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang spesifik.

## **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sulfatama Kencana di Surabaya, Adapun waktu penelitian yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilaksanakan Mei 2023 hingga selesai.

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan pendapat tersebut maka populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sulfatama Kencana Surabaya yang berjumlah 45 karyawan.

### **Sampel**

Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapa pun jumlahnya tidak akan mengubah keterwakilan populasi". Sehingga dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Sulfatama Kencana di Surabaya yang berjumlah sebanyak 45 Karyawan.

## **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner

### **1. Observasi**

Observasi menurut Sugiyono (2019:390) adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek alam yang lain. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya pada PT. Sulfatama Kencana di Surabaya.

## 2. Wawancara

Wawancara dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data dengan menggunakan bahasa lisan baik secara tatap muka ataupun melalui saluran media tertentu. Dalam kegiatan wawancara ini, peneliti melakukan wawancara langsung dengan kepala bagian serta karyawan PT. Sulfatama Kencana di Surabaya. Metodewawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur (*semi structure interview*) artinya peneliti menyiapkan pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu, akan tetapi pelaksanaannya lebih bebas, dalam arti tidak menutup kemungkinan untuk muncul pertanyaan baru yang masih relevan agar mendapatkan pendapat dan ide dari narasumber secara lebih luas.

## 3. Kuesioner

Sugiyono (2019 : 199) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apayang tidak bisa diharapkan dari responden.

# HASIL PENELITIAN

## Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Sugiyono (2019 : 267) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti Alat analisi yang digunakan adalah SPSS. yaitu valid maka lanjut ke tahap selanjutnya. Kriteria uji validitas apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat dikatakan data tersebut valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data tersebut dikatakan tidak valid.

### 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini variabel dinyatakan reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alfa* pada setiap variabel. Apabila nilai *Cronbach's Alfa* masing-masing variabel  $> 0,6$  maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas dapat juga menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai asymp. Sig  $> 0,05$ , maka data distribusi normal
- Jika nilai asymp. Sig  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal



#### 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.213	4.302		4.698	0.000		
Lingkungan Kerja	0.255	0.062	0.490	4.100	0.000	0.985	1.015
Kompetensi	0.193	0.055	0.439	3.495	0.001	0.890	1.123
Motivasi	0.116	0.054	0.271	2.148	0.038	0.881	1.135

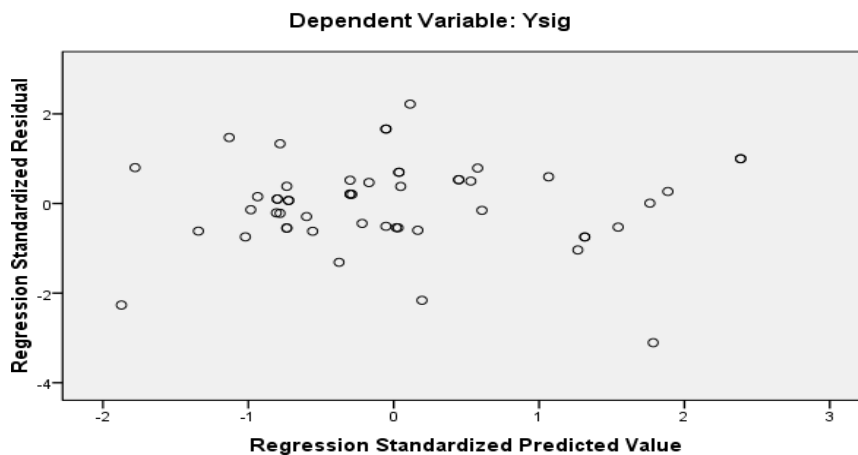
a. Dependent Variable: Y

untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independent. Cara paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dengan menggunakan metode tolerance dan VIF (Variance inflation factor).

nilai pada variabel independent penelitian tersebut menunjukkan nilai dari Variance Inflation Factor (VIF) < 10.00 sedangkan untuk nilai Tolerance > 0,10 , maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

#### 5. Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atautidak terjadi heterokedastisitas.

menunjukkan bahwa *ploting* (titik – titik) pada data yang telah diuji menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang berarti dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastis

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018 : 95).

Persamaan regresi linier berganda antara Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, maka persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 20,213 + 0,255X_1 + 0,193X_2 + 0,116X_3 + e$$

Dari hasil pengujian regresi linier berganda dapat persamaan yang menjelaskan bahwa:

1. Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) yang dihasilkan sebesar 20,213 bernilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi sama dengan nol satuan, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 20,213.
2. Nilai koefisien Lingkungan Kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,255 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,255 dengan asumsi variabel lainnya dianggap nol. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien Kompetensi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,193 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi mengalami peningkatan 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,193 dengan asumsi variabel lainnya dianggap nol. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
4. Nilai koefisien Motivasi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,116 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja mengalami peningkatan 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,116 dengan asumsi variabel lainnya dianggap nol. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulfatama Kencana. Variabel Lingkungan Kerja paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sulfatama Kencana yang mana dibuktikan pada hasil analisis regresi linier berganda dengan hasil beta tertinggi yaitu 0,255.

## 7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan merupakan alat utama untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.651 <sup>a</sup>	0.424	0.382	1.34956
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Y				

nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,382 itu berarti bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT.Sulfatama Kencana. Apabila dipersentasikan adalah sebesar 38,2% pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dan untuk sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji F (Simultan)

Uji simultan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dengan menggunakan distribusi F, yang dihitung menggunakan program SPSS. Berikut hasil pengujian menggunakan SPSS :

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	55.023	3	18.341	10.070	0.000 <sup>a</sup>
Residual	74.674	41	1.821		
Total	129.697	44			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Mei 2023

diketahui nilai F hitung 10,070. Sedangkan nilai F tabel yang didapat dari tabel statistik adalah:

$F_{tabel} = F_{\alpha}(k; n-k-1)$ .

Nilai F hitung  $>$  F tabel yaitu  $10,070 > 2,83$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### 2. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali 2018:97).  $H_0 : b = 0$  berarti tidak ada yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.  $H_0 b > 0$  berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.213	4.302		4.698	0.000
Lingkungan Kerja	0.255	0.062	0.490	4.100	0.000
Kompetensi	0.193	0.055	0.439	3.495	0.001
Motivasi	0.116	0.054	0.271	2.148	0.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah oleh IBM SPSS, Mei 2023

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

$$Y = 20,213 + 0,255X_1 + 0,193X_2 + 0,116X_3 + e$$

Derajat signifikan yang digunakan ( $\alpha$ ) = 20,213 dengan pengambilan keputusan tingkatan signifikan ( $\alpha$ ) = 1 dan N = 45, untuk mencari t tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 41) = 2,01954$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil pengolahan data t hitung 4,100 yang mana lebih besar dari t tabel 2,01954 dengan nilai signifikan 0,000 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Uji parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan hasil pengolahan data t hitung 3,495 yang mana lebih besar dari t tabel 2,01954 dengan nilai signifikan 0,001 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Uji parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan hasil pengolahan data t hitung 2,148 yang mana lebih besar dari t tabel 2,01954 dengan nilai signifikan 0,038 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulfatama Kencana. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh sebanyak 45 responden dengan cara diberikan kepada karyawan pada PT. Sulfatama Kencana. penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :1.

- a. Variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulfatama Kencana.
- b. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulfatama Kencana.
- c. Variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulfatama Kencana
- d. Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulfatama Kencana.

### **Saran**

1. Bagi perusahaan harus lebih baik lagi dalam meningkatkan kompetensi kepada seluruh karyawan perusahaan. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada peningkatan kompetensi karyawan dalam bekerja.
2. Jika ada peneliti lain yang ingin meneliti tentang kinerja karyawan pada PT Sulfatama Kencana, ada baiknya untuk meneliti variabel lain selain variabel lingkungan kerja, Kompetensi dan motivasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mungkin seperti kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.
3. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. PT. Sulfatama juga perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.

Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. Pengantar Manajemen (3 in 1). Kebumen: Mediatara.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS.

25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.

Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mahsun, Mohamad. 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPF- Yogyakarta.

Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid Salemba Empat. Jakarta.

Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisi-7.  
Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-  
14240

