


Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Andesen Jaya Plastik Kabupaten Brebes

The Influence of Work Environment, Work Motivation and Competence on Employee Performance at PT Andesen Jaya Plastik, Brebes Regency

Ajeng Dwi Asih^{1*}, Gian Fitralisma², Indah Dewi Mulyani³, Dwi Harini⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

E-mail: ^{1*}ajengdwiasih@gmail.com, ²gianfitralisma@umus.ac.id, ³mulyaniindahdewi342@gmail.com, ⁴dwiharini707@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received: 11 November 2024 Revised: 16 November 2024 Accepted: 20 November 2024</p> <hr/> <p>Keywords: Work Environment, Work Motivation, Competence, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to determine the influence of the work environment on employee performance, work motivation on employee performance, competence on employee performance, work environment, work motivation and competence together on employee performance at PT Andesen Jaya Plastik Brebes Regency. This study uses a quantitative descriptive approach and the type of research is an empirical study supported by a survey. The population in this study is all employees of the production department at PT Andesen Jaya Plastik, Brebes Regency, totaling 215 people. The sampling technique in this study used 25% of the total population obtained by 54 respondents. The data used is primary data in the form of a questionnaire instrument. The results of the study showed that the work environment had an effect on employee performance at PT Andesen Jaya Plastik, Brebes Regency with a t-value of the work environment (X_1) > t table (3,523 > 2.00856) and a significance value of $0.001 < 0.05$; service work motivation affects employee performance at PT Andesen Jaya Plastik, Brebes Regency with a t-value of work motivation (X_2) > t table (2.302 > 2.00856) and a significance value of $0.026 < 0.05$; competence affects employee performance at PT Andesen Jaya Plastik, Brebes Regency with a t-value of competency calculation (X_3) > t table (4.986 > 2.00856) and a significance value of $0.000 < 0.05$; work environment, work motivation, and competence together affect employee performance at PT Andesen Jaya Plastik, Brebes Regency, F value > table F calculation = 30,677 > 2.56 at a significance level of 0.05.</i></p> <p style="text-align: right;"><i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i></p>
<p>Corresponding Author: Ajeng Dwi Asih E-mail: ajengdwiasih@gmail.com</p>	

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kompetensi terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Andesen Jaya Plastik Kabupaten Brebes. Penelitian ini gunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan jenis penelitiannya studi empiris didukung dengan survei. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi di PT Andesen Jaya Plastik Kabupaten Brebes sejumlah 215 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan 25% dari total populasi didapat 54 responden. Data yang digunakan adalah data primer berupa instrumen kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Andesen Jaya Plastik Kabupaten Brebes dengan nilai t hitung lingkungan kerja (X_1) > t tabel (3.523 > 2.00856) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$; motivasi kerja pelayanan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Andesen Jaya Plastik Kabupaten Brebes dengan nilai t hitung motivasi kerja (X_2) > t tabel (2.302 > 2.00856) dan nilai signifikansi $0.026 < 0.05$; kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Andesen Jaya Plastik Kabupaten Brebes dengan nilai t hitung kompetensi (X_3) > t tabel (4.986 > 2.00856) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$; lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Andesen Jaya Plastik Kabupaten Brebes nilai F tabel > F hitung = 30.677 > 2.56 pada taraf signifikansi 0,05.

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

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu [1]. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya [2]. Apabila hal tersebut terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal.

Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal [3]. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi gaya kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan, kompetensi dll. Standar kinerja seseorang dilihat dari kualitas *output*, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan [4].

Kinerja karyawan dalam suatu instansi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja karyawan itu baik atau buruk [5]. Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya [6]. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar instansi dan mendukung tercapainya tujuan instansi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Penilaian kinerja berguna untuk penilaian atas keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Kualitas kerja karyawan mencakup seberapa baik mereka menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini mencakup kualitas fisik dari produk yang dihasilkan, keakuratan dalam melaksanakan tugas, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan.

PT Andesen Jaya Plastik (PT AJP) merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi peralatan makan melamin yang cukup berkualitas *foodgrade*, diantaranya adalah piring melamin, mangkuk melamin, gelas melamin, sumpit melamin, dan peralatan makan melamin lainnya yang sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) sejak tahun 2003 dengan merek dagang *Golden Dragon Houseware* yang handal dan terpercaya di pasaran. Produk melamin yang dihasilkan adalah produk yang mempunyai kualitas yang baik untuk para pelanggan. PT AJP mempunyai gudang untuk menyimpan barang hasil produksi sebelum barang tersebut di kirim ke pelanggan. PT AJP berpedoman pada mutu produk sesuai SNI 7322:2008 dan selalu berusaha untuk memperbaiki dan menyediakan berbagai jenis varian warna dan juga model produk-produknya yang *up to date*. Sebagai produsen peralatan makan, PT AJP fokus pada inovasi produk, kualitas, dan kepuasan pelanggan. Selain itu, PT AJP juga memiliki komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan dalam proses produksinya. Melalui upaya pemasaran dan distribusi yang efektif, perusahaan ini dapat memperluas jangkauan produknya ke berbagai segmen pasar dan memperoleh pangsa pasar yang signifikan.

PT AJP memiliki sistem produksi yang beragam, mengingat jenis produk yang diproduksi dan variasi kapasitas produksinya. Pengelolaan SDM, termasuk alokasi operator di setiap *shift* dan pengaturan alur produksi, menjadi kunci dalam menjaga produktivitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Selain itu, pemantauan terhadap efisiensi dan efektivitas operasional dilakukan secara teratur guna mengoptimalkan proses produksi dan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar. Satu gedung pabrik terbagi menjadi beberapa bagian, termasuk operator cetak, operator gerinda manual, operator gerinda otomatis, operator poles, operator sortir, dan operator packing. Waktu kerja dibagi menjadi 3 shift, dengan setiap shift biasanya terdiri dari 30 operator (hanya operator cetak saja).

Kemampuan produksi per orang dalam rentang yang cukup lebar (misalnya, untuk piring melamin antara 780 hingga 1200 cetak per hari) menunjukkan adanya variasi dalam produktivitas karyawan. PT AJP menetapkan tujuan produksi yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan waktu-bound (SMART). PT AJP memiliki kapasitas produksi yang cukup besar dan fleksibel, dengan

kemampuan untuk menyesuaikan produksi sesuai dengan permintaan pasar dan kebutuhan pelanggan. Karyawan yang produktif dapat membantu meningkatkan efisiensi produksi secara keseluruhan dengan menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan dengan lebih sedikit gangguan

Hasil observasi dalam penelitian ini kinerja karyawan menurun disebabkan oleh beberapa faktor, peneliti memfokuskan pada faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Peneliti melakukan survei dan wawancara terdahulu dengan pihak kantor PT AJP dan meminta izin kepada pihak manajemen SDM, maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, antara lain kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, yang dapat mengakibatkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas dan kurangnya pengertian terhadap tujuan organisasi. Ketidajelasan peran dan tanggung jawab juga seringkali menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja yang optimal. Karyawan yang tidak memahami sepenuhnya apa yang diharapkan dari mereka cenderung mengalami kesulitan dalam menetapkan prioritas dan fokus kerja mereka.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan memadai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut (Robbins, 2006) dalam [7] lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi bagi karyawan maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Temperatur, cahaya dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang.

Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan mengenai masalah lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan sehingga timbul rasa semangat dan gairah kerja karyawan yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern serta dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

Menurut Alex S Nitisemito dalam [8] lingkungan kerja merupakan kondisi eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan menghasilkan pekerjaan yang langsung selesai. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan bekerja sehingga baik atau buruknya lingkungan kerja dapat menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja kerayawan [9]. Jika lingkungan kerja kondusif, maka karyawan dapat bekerja secara aman, nyaman, dan sehat sehingga performa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan maksimal. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat membuat para karyawan merasa nyaman ketika bekerja melalui lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat.

Lingkungan kerja akan kondusif jika penerangan, temperatur, kelembapan udara, sirkulasi udara, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, kekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja [10]. Bahwa kinerja seorang karyawan akan efektif jika lingkungan sekitarnya mendukung baik dari aspek suhu udara, suara atau bunyi, bau yang mendukung dan keamanan tempat kerja tersebut. Pada PT AJP, lingkungan kerjanya menunjukkan kondisi lingkungan kerja yang cukup baik. Hal ini ditunjukkan terlihat dari fasilitas perusahaan seperti peralatan tersedia untuk bekerja, kebersihan ruangan dan pencahayaan cukup baik, karena lampu pada beberapa ruangan sedikit redup, dan hubungan antarkaryawan yang cukup baik.

Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan menjadikan pekerjaan yang tidak efisien [11]. Lingkungan kerja yang baik dan memadai juga dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Dalam sebuah organisasi, lingkungan kerja yang memadai sangat diperhatikan dengan serius. Hal ini disebabkan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairah kerja karyawan melaksanakan pekerjaannya [12].

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting diperhatikan [13]. Sistem manajemen yang baik meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam

suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan diri karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [8]; lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [14]; Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [10]. Penelitian lain yang tidak sejalan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Bekasi Barat [15]; secara parsial bahwa secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Selain budaya kerja, faktor motivasi kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan pengetahuan mereka dalam bidang tertentu. Menurut Sabrina, motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia [6]. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan Perusahaan. Kinerja karyawan dapat tercapai apabila didukung dengan kemampuan kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Ivancevich (2007) dalam [16] menyatakan kemampuan kerja dan motivasi untuk bekerja saling berinteraksi dalam menentukan kinerja karyawan. Jika motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan menentukan kinerja perusahaan tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seseorang mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi [17]. Motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa [18]. Motivasi kerja dan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menentukan keberhasilan perusahaan baik yang bergerak di bidang produksi maupun distributor.

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [19]. Selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Rendahnya motivasi karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga target penjualan belum mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan sebagian karyawan, faktor motivasi kurang dikarenakan gaji yang diterima karyawan dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan enam hari kerja. Selain masalah gaji, rendahnya motivasi kerja dikarenakan karyawan mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan kurang ada hal yang menantang untuk dikerjakan. Berdasarkan dengan masalah mudah bosanya karyawan berarti ini menunjukkan bahwa kondisi kerja menjadi indikator motivasi karyawan menurun. Faktor menurunnya kinerja karyawan diduga juga karena lingkungan kerja di PT AJP tidak mendukung. Hal ini tercemin dari lokasi gudang yang dimana lingkungan kerjanya tidak ada alat pendingin seperti kipas atau ac (air conditioning) yang mengakibatkan karyawan kurang nyaman untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan fakta yang terjadi di PT AJP, perusahaan perlu informasi secara empirik mengenai motivasi kerja terhadap kinerja. Permasalahan tersebut dapat digunakan untuk mengambil keputusan

atau kebijakan bagi perusahaan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Padahal teori menyatakan bahwa motivasi saling berinteraksi dalam menentukan kinerja karyawan [20]. Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya. Selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu Perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan [21]; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [22]; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [23]; bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [24]; Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [25]; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [26]; motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [27].

Kompetensi Kerja

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi kerja karyawan. Kompetensi menurut Mulyadi (2010) dalam [28] adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut. Kompetensi lebih dari sekedar pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku. Untuk mewujudkan karyawan yang kompeten dalam melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugasnya, dibutuhkan kompetensi memadai sesuai bidang pekerjaan dan tugas tanggung jawab yang diembannya.

Hal tersebut sesuai dengan Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan [29]. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empirik menurut Kadir, dkk. (2018) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya; kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [30]. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja.

Suatu organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan terampil untuk dapat mengelola organisasi agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik yang berdampak pula pada hasil kinerja karyawan. Hasil kerja yang baik merupakan hasil kerja optimal yang sudah sejalan dengan standar yang dimiliki oleh organisasi dan mendorong tercapainya keinginan organisasi. Kemampuan usaha sebagai hasil akhir kerja yang dicapai oleh tenaga kerja dalam mengerjakan bagian kerja yang diberikan atas dasar ketelitian, pengalaman, dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan [31].

Fenomena yang terjadi kadang ada kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan yang dibutuhkan oleh organisasi. Hal ini dapat menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mencari cara untuk mengisi kesenjangan tersebut melalui pelatihan dan pengembangan karyawan. Organisasi perlu memiliki sistem pengukuran dan evaluasi yang efektif untuk mengidentifikasi lingkungan kerja dan memantau perkembangan mereka seiring waktu. Hal ini dapat dilakukan melalui penilaian kinerja, atau alat evaluasi lainnya. Kemajuan teknologi, termasuk digitalisasi dan otomatisasi, mempengaruhi jenis kompetensi yang dibutuhkan di tempat kerja. Karyawan perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan belajar secara berkelanjutan. Pengelolaan lingkungan kerja dengan efektif adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi [32]. Dengan fokus pada pengembangan lingkungan kerja, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang kompeten, fleksibel, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Produksi di PT Sinar Ragamindo Utama Bandung (Rachmaniza, 2020); kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro) (Sinaga, 2019); adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood [28]; kompetensi kerja karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Dinas PU Bina Marga Wilayah Sumatera Selatan [33]; kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi produksi di PT Sinar Ragamindo Utama Bandung [34];

kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro) [35].

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu diperkuat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Lingkungan kerja yang kondusif adalah dasar penting untuk kinerja karyawan yang optimal. Ini mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial dari tempat kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mempengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja. Beberapa aspek lingkungan kerja yang penting meliputi kondisi fisik (seperti kebersihan, kenyamanan, dan keamanan), serta lingkungan sosial dan budaya (seperti hubungan antar karyawan dan manajemen). Motivasi kerja mengacu pada faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Ini bisa berasal dari motivasi intrinsik (seperti kepuasan pribadi dan pengembangan diri) atau motivasi ekstrinsik (seperti gaji dan manfaat lainnya). Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Memperkuat lingkungan kerja di PT AJP Kabupaten Brebes sangat penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan mampu menjalankan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan aspek penting yang mengikuti metode penelitian, bertujuan untuk membantu peneliti menjawab pertanyaan penelitian dengan sevalid, seobjektif, setepat, dan sehemat mungkin. Sebagai rencana struktur dan strategi, desain penelitian menjelaskan secara rinci keseluruhan rencana penelitian, mulai dari perumusan masalah, tujuan penelitian, gambaran hubungan antar variabel, perumusan hipotesis, hingga rancangan analisis data, yang semuanya dituangkan dalam bentuk usulan tertulis. Dalam konteks ini, metode penelitian deskriptif digunakan untuk meneliti status suatu kelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran, atau peristiwa pada masa sekarang.

Pendekatan analisis deskriptif memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kasual, yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada. Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus, dengan fokus pada objek tertentu yang dikumpulkan langsung dari instansi terkait. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan yang spesifik pada objek yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di PT AJP yang berlokasi di Kabupaten Brebes, tepatnya di Jalan Raya Losari, Sawah, Ladang, Kecipir, Kecamatan Losari, Kabupaten Brebes. Peneliti mengambil lokasi di PT AJP Kabupaten Brebes, untuk mendapatkan gambaran yang jelas, tepat dan terperinci sesuai dengan yang terjadi tentang permasalahan yang ada berdasarkan fakta yang bersifat aktual pada saat penelitian.

Definisi operasional variabel digunakan untuk mengukur atau mengamati suatu konstruk atau konsep tertentu dalam konteks penelitian. operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris, maka peneliti mengelompokan definisi operasional berikut.

a. Mekanisme Jual Beli (X_1)

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variabel	Indikator	Pernyataan
Motivasi Kerja (X_2) Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019)	Kebutuhan fisik	Gaji yang memadai (1)
		Fasilitas kerja yang memadai (2)
		Jam kerja yang wajar (3)
	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	Jaminan pekerjaan (4)
		Keselamatan kerja (5)
		Asuransi dan perlindungan (6)
	Kebutuhan sosial	Hubungan baik dengan rekan kerja (7)
		Kegiatan sosial perusahaan (8)
		Komunikasi yang efektif (9)
	Kebutuhan akan penghargaan	Penghargaan finansial (10)
		Pengakuan publik (11)
		Promosi jabatan (12)

b. Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Motivasi Kerja (X_2) Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019)	Kebutuhan fisik	Gaji yang memadai (1)
		Fasilitas kerja yang memadai (2)
		Jam kerja yang wajar (3)
	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	Jaminan pekerjaan (4)
		Keselamatan kerja (5)
		Asuransi dan perlindungan (6)
		Hubungan baik dengan rekan kerja (7)
		Kegiatan sosial perusahaan (8)
	Kebutuhan akan penghargaan	Komunikasi yang efektif (9)
		Penghargaan finansial (10)
		Pengakuan publik (11)
		Promosi jabatan (12)

c. Kompetensi (X_3)

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Kompetensi (X_3)

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Kompetensi (X_3) Bahri (2016) dalam [28]	Pengetahuan	Pengetahuan dalam organisasi (1) Penyempurnaan cara kerja (2)
	Orientasi standar kinerja	Tingkat kesesuaian (3)
		Standar hasil kerja (4)
		Tingkat kesesuaian keahlian (5)
	Keahlian dan profesionalisme	Konsistensi profesionalisme (6)
		Pengembangan keahlian secara mandiri (7)
	Kemampuan pengembangan keahlian	Pengembangan keahlian karyawan (8)
		Tanggung jawab dan efektivitas

d. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y) Robbins (2015) dalam [36]	Kualitas kerja	Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan (1)
		Dinilai berdasarkan standar, spesifikasi, atau harapan yang telah ditetapkan (2)
	Kuantitas kerja	Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan (3)
		Diukur berdasarkan jumlah yang diproduksi (4)
	Ketepatan waktu	Diselesaikan pada awal waktu (5)
		Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas (6)
	Efektivitas	Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (7)
		Memastikan kelangsungan dan keberhasilan jangka panjang (8)
	Kemandirian	Menjalankan fungsi kerjanya (9)
		Kemampuan untuk mengambil inisiatif (10)
	Komitmen kerja	Komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor (11)
		Hubungan emosional dan profesional seorang karyawan terhadap tempat kerja (12)

Instrumen penelitian adalah kegiatan yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dari konsumen yang berwujud angket yang berisi tentang sejumlah pertanyaan.

(Ajeng Dwi Asih, Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, Dwi Harini)
Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Andesen Jaya Plastik Kabupaten Brebes

Instrumen angket yang digunakan untuk variabel Lingkungan Kerja sebanyak 13 item pernyataan, variabel Motivasi Kerja sebanyak 12 pernyataan, variabel Kompetensi sebanyak 20 pernyataan dan variabel Kinerja Karyawan sebanyak 14 pernyataan. Pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas merupakan syarat yang harus dilakukan dalam penelitian kuantitatif yang bersumber dari data primer menggunakan alat ukur kuesioner [37]. Bahwa instrumen penelitian yang baik adalah alat ukur yang digunakan telah valid, yaitu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan) dan reliabel, dimana alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan data yang sama (konsisten). Pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Data dianalisis dengan uji regresi berganda. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dan secara simultan (Uji F).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai keabsahan atau kevalidan suatu instrumen, dalam hal ini kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan di dalamnya mampu mengukur aspek yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut [21]. Pengujian validitas biasanya melibatkan korelasi skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor dari konstruk yang diukur oleh kuesioner. Jika nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel pada signifikansi 0,3610, maka butir pertanyaan atau pernyataan tersebut dianggap valid.

Berikut ini hasil uji validitas:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	Lingkungan Kerja (X ₁)	Motivasi Kerja (X ₂)	Kompetensi (X ₃)	Kinerja Karyawan (Y)	Nilai r tabel	Ket.
1	.775	.777	.594	.595		
2	.806	.768	.714	.605		
3	.749	.647	.574	.691		
4	.661	.678	.693	.706		
5	.757	.648	.727	.760		
6	.715	.614	.513	.743		
7	.702	.793	.673	.677		
8	.649	.791	.681	.591		
9	.792	.576	.882	.759		
10	.588	.420	.599	.782	0,3610	Valid
11	.510	.529	.562	.827		
12	.617	.623	.779	.489		
13	.829		.808	.481		
14			.466	.518		
15			.871			
16			.850			
17			.802			
18			.693			
19			.636			
20			.774			

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 5, mengindikasikan bahwa semua variabel memiliki nilai r hitung di atas r tabel 0,3610, yang berarti semua instrumen valid.

Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil uji reliabilitas.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.935	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.913	0,6	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,953	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	0,6	Reliabel

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 6, hasil uji reliabilitas, semua variabel dapat dipercaya karena nilai *Cronbach's* Alpha sebesar $\geq 0,60$. Oleh karena itu, instrumen pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Normalitas

Berikut ini hasil uji normalitas.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.32537296
Most Extreme	Absolute	.124
Differences	Positive	.070
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.038 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.354 ^d
	99% Confidence Lower Bound	.341
	Interval Upper Bound	.366

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil tabel 7, pada Unstandardized Residual nilai absolute 0,111 Apabila dibandingkan dengan Kolmogorov tabel pada sample N = 54 yaitu .0180, maka $0,180 < 0,354$ yang berarti data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji probabilitas pada SPSS yaitu lihat pada nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) nilainya 0,354 di mana $> 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya masalah multikolinieritas dengan menganalisis besarnya *Variance Invelantions Factor* (VIF) dan Tolerance. Jika $VIF > 10$ maka artinya terjadi korelasi antar variabel independen dan sebaliknya. Kemudian jika nilai $VIF < 10$ maka artinya tidak terjadi korelasi antar variabel. Berikut ini hasil uji multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan_Kerja_X1	.781	1.280
	Motivasi_Kerja_X2	.870	1.149
	Kompetensi_X3	.732	1.366

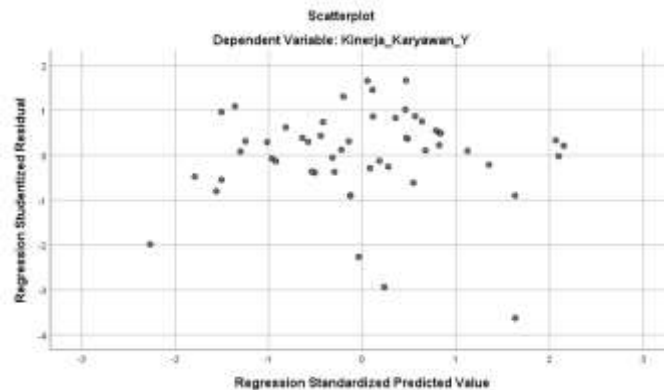
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: Data yang diolah

Hasil analisis Collinearity Statistics pada model ini mengungkapkan statistik Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk masing-masing variabel. *Tolerance* yang rendah menunjukkan tingkat multikolinieritas yang tinggi, sementara VIF yang tinggi juga mengindikasikan adanya

multikolinieritas dalam model. Nilai VIF dari masing-masing variabel *independent* sebesar ≤ 10 dan hasil nilai *Tolerance* $\geq 0,10$.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas

Gambar 1, menunjukkan bahwa *scatterplot* yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena plot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola. Hasil dari uji heteroskedasitas pada penelitian ini sesuai dengan pernyataan dimana titik-titik membentuk pola yang jelas serta menyebar di atas dan di bawah sumbu Y yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian antara residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Identifikasi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED serta menggunakan uji *Spearman* Heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji heteroskedasitas [37].

Uji t Parsial

Berikut ini hasil uji t (parsial).

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	6.218	5.695			1.092	.280
Lingkungan_Kerja_X1	.321	.091	.334		3.523	.001
Motivasi_Kerja_X2	.193	.084	.207		2.302	.026
Kompetensi_X3	.314	.063	.489		4.986	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: Data yang diolah

Berdasar tabel 9, didapat nilai nilai probabilitas variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) sebesar 3.523 pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Sedangkan nilai t tabel ($df=n-k$) atau ($df = 54-3-1$) pada taraf uji 0.05 diketahui sebesar 2.00856 (*lihat lampiran tabel t*). Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel didapatkan nilai t hitung lingkungan kerja (X_1) $>$ t tabel ($3.523 > 2.00856$). Selain itu didapat nilai signifikansi (Sig) variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar $0.001 <$ nilai Sig. 0.05, yang berarti *terdapat pengaruh positif dan signifikan* variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes.

Nilai probabilitas variabel independen yaitu motivasi kerja (X_2) sebesar 2.302 pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Sedangkan nilai t tabel ($df=n-k$) atau ($df = 54-3-1$) pada taraf uji 0.05 diketahui sebesar 2.00856 (*lihat lampiran tabel t*). Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel didapatkan nilai t hitung motivasi kerja (X_2) $>$ t tabel ($2.302 > 2.00856$). Selain itu didapat juga nilai signifikansi (Sig) variabel motivasi kerja (X_2) sebesar $0.026 <$ nilai Sig. 0.05, pada taraf uji $\alpha = 5\%$, yang berarti *terdapat pengaruh positif dan signifikan* variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT AJP

Kabupaten Brebes.

Nilai probabilitas variabel independen yaitu kompetensi (X_3) sebesar 4.986 pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Sedangkan nilai t tabel ($df=n-k$) atau ($df = 54-3-1$) pada taraf uji 0.05 diketahui sebesar 2.00856 (*lihat lampiran tabel t*). Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel didapatkan nilai t hitung kompetensi (X_3) $>$ t tabel ($4.986 > 2.00856$). Selain itu didapat juga nilai signifikansi (Sig) variabel kompetensi (X_3) sebesar $0.000 <$ nilai Sig. 0.05, pada taraf uji $\alpha = 5\%$, yang berarti *terdapat pengaruh positif dan signifikan* variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes. Hal ini berarti variabel dependen yaitu kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kompetensi. Apabila salah satu variabel independen itu tidak ada, maka kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 6.218 + 0.321 X_1 + 0.193 X_2 + 0.314 X_3 + e$

- Nilai konstanta sebesar $\alpha = 6.218$, menunjukkan angka positif yang menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi sebesar dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes sebesar 6.218.
- Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar $\beta_1 = 0.321$, menunjukkan angka positif, artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.321 dan berlaku juga sebaliknya. Dengan asumsi motivasi kerja dan kompetensi dalam kondisi konstan. Dengan kata lain jika motivasi kerja dan kompetensi bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes sebesar 0.321.
- Nilai koefisien motivasi kerja sebesar $\beta_2 = 0.193$, menunjukkan angka positif, artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.193 dan berlaku juga sebaliknya. Dengan asumsi lingkungan kerja dan kompetensi dalam kondisi konstan. Dengan kata lain jika lingkungan kerja dan kompetensi bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes sebesar 0.193.
- Nilai koefisien kompetensi sebesar $\beta_3 = 0.314$, menunjukkan angka positif, artinya apabila kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.314 dan berlaku juga sebaliknya. Dengan asumsi lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam kondisi konstan. Dengan kata lain jika lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes sebesar 0.314.

Uji Simultan

Berikut ini hasil uji simultan.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1078.754	3	359.585	30.677	.000 ^b
Residual	586.080	50	11.722		
Total	1664.833	53			

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 10, hasil Uji Simultan (Uji F), diperoleh tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05 atau $F \text{ tabel} > F \text{ hitung} = 30.677 > 2.56$. F tabel sebesar 2.56 diperoleh dengan melihat table F dengan derajat $df=1$ ($54-3-1$) pada taraf signifikansi 0,05. Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat probabilitas F hitung (nilai Sig. F) dari seluruh variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Jika probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig. } F < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang memiliki arti bahwa variabel independen secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Karena tingkat signifikansi pada uji Anova sebesar 0.000 di bawah 0.05 dan $F \text{ tabel} > F \text{ hitung}$,

maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel mekanisme jual beli, kepercayaan pelanggan dan keunggulan bersaing terdapat **pengaruh** secara bersama-sama antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes, sehingga hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes dapat dijelaskan secara signifikan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.627	3.42368

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_X3, Motivasi_Kerja_X2, Lingkungan_Kerja_X1
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber : Data yang Diolah

Berdasarkan tabel 11, Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent*. Tabel 11, terlihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,627 atau 62,7%, artinya variabel *independent* lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompetensi (X_3), dalam menjelaskan dan memprediksi variabel kinerja karyawan (Y) di PT AJP Kabupaten Brebes sebesar 45,7%, dan sisanya sebesar 54.3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Mekanisme Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes, artinya hipotesis pertama dapat diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik dan psikologis seperti fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang nyaman, dan hubungan baik antar karyawan serta antara karyawan dan atasan. Kondisi ini mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hipotesis kedua yang menyatakan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan juga dapat diterima. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai target dan menyelesaikan tugas dengan baik. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, dan sistem insentif yang adil menjadi pendorong utama yang meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu terus memperhatikan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan optimal.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT AJP. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berhubungan positif dengan kinerja karyawan dapat diterima. Kompetensi yang dimaksud meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin efektif dan efisien kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus melakukan pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan untuk memastikan bahwa mereka selalu memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kesimpulannya, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi karyawan adalah faktor-faktor kunci yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya seperti: lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [8]; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [10]; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja karyawan PT. Sakti Mobile Jakarta dan pengaruh dalam % adalah 37.8%. [38]; lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka [39]; lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [14]

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes, artinya hipotesis kedua dapat diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang tinggi menjadi salah satu pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Motivasi ini dapat bersumber dari berbagai faktor seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, dan insentif yang adil. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk mengembangkan diri, mereka cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang mereka hadapi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan sikap proaktif dan inisiatif dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, tetapi juga berusaha untuk mencari cara-cara baru yang lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hal ini berdampak positif pada produktivitas keseluruhan perusahaan. Dengan motivasi yang kuat, karyawan lebih mungkin untuk terlibat dalam kerjasama tim, berpartisipasi dalam diskusi dan brainstorming, serta mendukung rekan kerja mereka, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran manajemen dalam memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Manajemen perlu memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penerapan program pengembangan karyawan, pengakuan atas prestasi, serta sistem penghargaan yang transparan dan adil adalah beberapa langkah konkret yang dapat diambil untuk menjaga motivasi kerja tetap tinggi. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan merasa termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya seperti: motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan [21]; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [22]; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana [40]; bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [24]; Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [27].

c. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes, artinya hipotesis ketiga dapat diterima. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Karyawan dengan kompetensi yang tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kompetensi ini tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di tempat kerja.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa karyawan dengan kompetensi tinggi lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan lebih cenderung untuk mengambil inisiatif serta memberikan kontribusi yang inovatif. Mereka memiliki kemampuan untuk menganalisis situasi, mengambil keputusan yang tepat, dan memecahkan masalah dengan lebih cepat dan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan dapat secara langsung meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini menekankan pentingnya peran manajemen dalam mendukung pengembangan kompetensi karyawan. Manajemen perlu menyediakan sumber daya

yang diperlukan untuk pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan budaya belajar yang mendorong karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka. Program pengembangan kompetensi yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu karyawan, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan. Dengan memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang relevan dan up-to-date, perusahaan dapat lebih siap menghadapi persaingan dan perubahan dalam industri, serta mencapai tujuan strategisnya dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya seperti: kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Produksi di PT Sinar Ragamindo Utama Bandung (Rachmaniza, 2020); kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro) (Sinaga, 2019); adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood [28].

d. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes, artinya hipotesis keempat diterima. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik seperti kenyamanan tempat kerja, kebersihan, pencahayaan yang memadai, dan ketersediaan fasilitas yang dibutuhkan karyawan bekerja dengan efektif dan efisien. Selain itu, hubungan yang harmonis antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan juga merupakan bagian penting dari lingkungan kerja yang baik. Lingkungan yang mendukung ini mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Selain itu, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat berasal dari berbagai faktor seperti penghargaan atas prestasi kerja, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, dan sistem insentif yang adil. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, menunjukkan inisiatif, dan berusaha mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk memastikan kinerja yang optimal.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif. Karyawan yang kompeten mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih tinggi. Mereka juga lebih adaptif terhadap perubahan dan tantangan di tempat kerja. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka adalah langkah yang sangat penting bagi perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi sebagai faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola ketiga faktor ini dengan baik untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja melalui berbagai insentif dan pengakuan, serta terus mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pendidikan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawannya bekerja dengan produktivitas dan efisiensi yang tinggi, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes sebesar 32,1%. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes sebesar 19,3%. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes sebesar 31,4%. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT AJP Kabupaten Brebes sebesar 62,7%.

Saran

PT AJP disarankan untuk memperkuat program motivasi kerja dengan memperkenalkan sistem

insentif yang transparan dan adil, serta memberikan penghargaan sesuai prestasi karyawan, seperti bonus atau promosi. Manajemen juga perlu memastikan komunikasi internal yang baik agar karyawan merasa dihargai. Bagi karyawan, penting untuk terus meningkatkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan, serta proaktif dalam mencari peluang belajar, baik melalui kursus online atau komunitas profesional. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan karyawan dapat lebih termotivasi dan efisien, serta memiliki peluang pengembangan karir yang lebih baik.

REFERENSI

- [1] Sugandha, "Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang," *Eco-Buss*, vol. 124, no. 3, pp. 358–363, 2021
- [2] Distyawaty, "Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah," *e J. Katalogis*, vol. Volume 5, no. 4, pp. 56–68, 2019.
- [3] R. Herdiyanti and S. Assery, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan," *J. Ris. Akunt. dan Bisnis Indones.*, vol. 1, no. 1, pp. 171–189, 2021, doi: 10.32477/jrabi.v1i1.xxx.
- [4] N. Afridah, "Implikasi Pemberian Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Brebes," *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 4, no. 2, pp. 488–496, 2021.
- [5] K. Ingsih, P. Rahman, and A. Prayitno, "Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT . KAI," vol. 12, no. 2, pp. 24–33, 2021.
- [6] R. Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, no. JUNI. 2021.
- [7] N. Nurjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hazara Cipta Pesona," *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, 2021
- [8] A. H. Susilo, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Radjawali," *J. Manajemen Stud.*, vol. 6, no. 2, pp. 63–74, 2019
- [9] A. U. Ningsih, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PP London Sumatera Tbk (LONSUM)," *skripsi*, 2019.
- [10] I. Agustini, Z. Abidin, and S. Wahyulina, "JPSPDM Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sekarbela Kota ...," *J. Penelit. MSDM*, 2023
- [11] S. B. Riono, "Pengembangan Sumber Daya Manusia." Penerbit Lakeisha, 2021.
- [12] V. A. Muda, M. S. M. Carcia, and M. S. Muda, "Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Wulanggintang Kabupaten Flores Timur," *J. Ilm. Wahana ...*, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/1076>
- [13] I. W. Sudana and W. G. Supartha, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 4, no. 7, pp. 1865–1882, 2019.
- [14] R. F. Jannah, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)," *J. Ilm. Mhs. FEB*, 2021
- [15] Sunarno, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang," in *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen ...*, ejournal.bsi.ac.id, 2020.
- [16] E. Edholianansyah, B. Usman, and ..., "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir," *J. Media ...*, 2022
- [17] R. Hidayat, "Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja," *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*. scholar.archive.org, 2021.
- [18] A. Efendi and H. Habe, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah," *Dikombis J. Din. Ekon. ...*, 2022
- [19] K. Kusumayanti, S. L. Ratnasari, and L. Hakim, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan ...," *Bening*. 2020.
- [20] F. F. Basalamah, R. A. Ahri, and A. Arman, "Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar," *An Idea Heal. J.*, 2021
- [21] H. Dalimunthe, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi," *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 2018
- [22] D. Saputra and J. Fernos, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Ar

- Risalah Kota Padang," *J. Publ. Ilmu ...*, 2023
- [23] L. Ulfa, A. Yulianto, G. F. Dwi Harini, and S. Ikhwan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BKK Brebes," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 41–52, 2019.
- [24] T. N. Adinda, M. A. Firdaus, and S. Agung, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ekon. dan Bisnis ...*, 2024
- [25] N. Putri, I. Sugianingrat, and ..., "Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *WidyaAmrita J. ...*, 2022
- [26] A. Afandi and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, 2020
- [27] S. Farisi, J. Irnawati, and M. Fahmi, "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Hum. J. Ilmu Sos. ...*, 2020
- [28] S. Farisi, "Anteseden Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 119–203, 2022.
- [29] W. Wibowo, S. B. Riono, M. Syaifulloh, S. Ikhwan, T. Rahmawati, and A. Indriyani, "Analisis Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Grand Dian Hotel Brebes)." 2020.
- [30] Jeremy Bentham, "An Introduction to the Principles of Morals and Legislation," in *NewYork: Hafner Press*, 1970. doi: 10.29313/bcsbm.v4i1.10864.
- [31] D. Yoga, A. Indriyani, R. Setiadi, N. Khojin, and A. Yulianto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–13, 2019.
- [32] S. B. Riono, D. Harini, M. Syaifulloh, and S. N. Utami, "Analysis of Public Services and Relationship Marketing to Customer Loyalty at Muhadi Setia Budi People's Credit Bank (BPR MSB) Brebes Regency," *J. Invest.*, vol. 6, no. 2, pp. 143–154, 2020.
- [33] Samsul Bahri, "Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan," *J. Ecoment Glob.*, vol. 1, no. 2, pp. 51–62, 2019.
- [34] Shafira Rachmaniza, "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung," *Pros. Manaj.*, vol. 6, no. 1, 2020,
- [35] D. L. Sinaga, R. Felicia, A. Pasaribu, R. Pandiangan, Enjelina, and S. Simarmata, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Medan (Produksi the Botol Sosro)," *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 1, pp. 159–167, 2019.
- [36] N. L. L. Tarigan, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan," *Optimal*, vol. 18, no. 2, pp. 94–104, 2021.
- [37] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta, 2018.
- [38] E. Hermawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta," *J. Kaji. Ilm.*, vol. 22, no. 2, 2022
- [39] M Yusrin Najib, *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karayawan Dimediasi oleh Kepuasan kerja*, vol. 53, no. 9. 2020.
- [40] N. K. Yuliantari Dewi and I. K. Ardana, "Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Kayawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 11, no. 2, p. 230, 2022, doi: 10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p02.