
**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK
SWASTA DI BANDUNG**

Oleh :

Nur Azizah, Dematria Pringgabayu, Hendriady de Keizer

Politeknik Pajajaran ICB Bandung

Email : dematria.pringgabayu@poljan.ac.id

Article Info

Article History :

Received 03 - Feb- 2021

Accepted 19 - Feb - 2021

Available Online

28 - Feb- 2021

Abstract

The purpose of this study to determine: 1) Motivation, Competence, Work Environment and Performance of Employees in Private-owned Politechnic; 2) to determine the effect of motivation on Employee Performance, 3) to determine the effect of Competence on employee performance; 4) to determine the effect of Work Environment Employee Performance; 5) to determine the effect of Motivation, Competence and the Work Environment simultaneously on Employee Performance Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa Bandung. The method is a method of research used census (population) of 35 respondents using descriptive analysis and verifikatif. From the results of descriptive analysis showed that the total effect of motivation (X1) of the Employee Performance (Y) of 63.3%, the total effect of Competency (X2) of the Employee Performance (Y) of 14.8%, and the total effect of Work Environment (X3) Performance of Employees (Y) of 7.7%. While the influence of Competence, Motivation, Corporate Culture of Performance jointly or simultaneously have the effect of a total of 85.8%.

Keyword :

*Motivation, Competence,
Work Environment and
Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah yang menunjukkan adanya pembagian tugas antara orang-orang didalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan saling berkorelasi, berinterdependensi serta berintegrasi dalam mencapai efektivitas kerja lembaga tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, dengan kata lain bahwa sumber daya manusialah yang dapat membuat sumber-sumber lain dari sebuah organisasi.

Politeknik Swasta yang berlokasi di Bandung, saat ini memiliki pegawai sejumlah 35 orang untuk mengelola 4 bidang kerja: bidang

akademik, bidang administrasi umum dan keuangan, bidang kemahasiswaan, bidang kerjasama dan marketing. Dengan jumlah total mahasiswa yang ditangani mencapai 300 orang untuk 2 angkatan dalam satu kurun waktu, secara kualitas dengan beban kerja yang harus dikerjakan, jumlah karyawan masih kurang, khususnya untuk karyawan yang mempunyai kualifikasi yang dibutuhkan.

Tuntutan Untuk Memberikan pelayanan prima kepada setiap civitas akademika (mahasiswa) dituntut tersedianya SDM yang memiliki kompetensi yang prima, namun pengkayaan (pengembangan) kompetensi dengan memberikan pelatihan kepada setiap SDM diamati

sangat minim sekali dilakukan oleh Politeknik Swasta di Bandung ini. Begitu pula dengan pengembangan karir dan prestasi jarang direncanakan secara sistematis, sehingga seringkali hanya berkembang secara acak dan konsekuensinya pengembangan karir dan prestasi sering tidak menempatkan sumberdaya manusia sesuai dengan kemampuannya. Akhirnya tujuan instansi maupun individu sulit atau bahkan tidak dapat tercapai.

Selain itu, tidak terlihat sikap kerja yang mengindikasikan adanya dorongan dari dalam diri kebanyakan pegawai untuk berkuasa, namun hal tersebut rata-rata didasari dari adanya sistem kekeluargaan yang masih kental dalam organisasi di Politeknik Swasta ini sehingga menjadikan adanya fenomena tersebut, sekalipun mereka mengidamkan peran dan jabatan yang tinggi serta ingin dihargai, baik di Lingkungan kerjanya maupun di tengah-tengah masyarakat pada umumnya.

Di samping itu secara internal, masalah yang dihadapi adalah tingkat kehadiran karyawan Politeknik Swasta yang berlokasi di Bandung ini cukup rendah, begitu juga tingkat keterlambatannya cukup tinggi yang penulis asumsikan tingkat motivasi mereka terhadap pekerjaan karyawan di salah satu Politeknik Swasta yang berlokasi di Bandung ini cukup rendah.

Selain itu, sebagian besar penerimaan (*recruitment*) karyawan di salah satu Politeknik Swasta yang berlokasi di Bandung ini tidak linier dengan bidang pekerjaan, sehingga banyak intelektual pendidikan tetapi tidak sesuai dengan kompetensi kerja. Dari data ini menunjukkan bahwa kompetensi ditinjau dari segi pengetahuan adalah sangat rendah.

Dari Observasi Lapangan, kesungguhan karyawan Politeknik Swasta ini dalam meningkatkan kinerja dirasakan relatif belum maksimal karena faktor lingkungan kerja yang belum memberikan kenyamanan terhadap pegawainya. Indikasinya dapat dilihat dari lingkungan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan adalah lingkungan kerja yang bersifat fisik seperti Prasarana kantor. Penataan prasarana kantor dalam menunjang administrasi perkantoran di Politeknik Swasta di Bandung ini masih terdapat kekurangan, kondisi ruangan tempat kerja di Politeknik Swasta di Bandung ini khususnya bagian akademik kurang memadai dengan jumlah pegawai yang menempati ruangan tersebut karena jumlah pegawai yang menempati ruangan melebihi kapasitas sehingga sering menimbulkan

kegaduhan. Hal ini memperlihatkan kinerja yang belum optimal bila ditinjau dari segi lingkungan kerja yang ada di Politeknik Swasta yang berlokasi di Bandung ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Terdapat banyak pengertian yang diberikan oleh para penulis tentang motivasi. (McShane dan Von Glinow dalam Wibowo, 2014), memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*). Motivasi merupakan salah satu dari empat pendorong penting perilaku dan kinerja individual.

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Newstrom dalam Wibowo, 2014). Sementara itu Newstrom mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1. *Engagement*. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
2. *Commitment*. Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
3. *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
4. *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. (Wibowo, 2014).

Kompetensi

Ada banyak pengertian atau definisi tentang kompetensi dari berbagai ahli, diantaranya Menurut Lyle Spencer & Signe Spencer (Sudarmanto, 2014), kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

Menurut Martini et al (2018), kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan.

Badan Kepegawaian Negara (Sudarmanto, 2014 : 49), mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Dapat disimpulkan dari pengertian para ahli diatas mengenai definisi kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tindakan, pekerjaan, maupun karakteristik yang ada pada dirinya dalam mencapai peningkatan tertentu.

Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. (Pawirosumarto, et al, 2017; Thorsen et al, 2012)

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Adapun menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Nitisemito (2000), menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga

mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu (Pringgabayu & Dewi, 2018). Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernardin (Sudarmanto, 2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas (Ricard dalam Sudarmanto, 2014). Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu (Miner dalam Sudarmanto, 2014).

Sedangkan Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku Sarrico (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Tidak ada jumlah standar minimum atau maksimum untuk satu pekerjaan. Dengan mempunyai banyak standar, akan membentuk pekerja memahami lebih jelas apa yang diharapkan dan juga membantu manajer menunjukkan kekuatan spesifik dan bidang yang perlu perbaikan. Manajer dan pekerja harus menentukan jumlah standar kinerja yang cocok dan praktis sehingga pelaksanaannya menjadi efektif (Wibowo, 2014).

John Miner dalam Sudarmanto (2014), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- a. Kualitas, yaitu ; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu ; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu ; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.

d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metoda deskriptif analisis digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian.

Penggunaan metode deskriptif analitis dalam penelitian ini, adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Swasta.

Untuk mengumpulkan data yang akan diolah dan dianalisis, kita perlu menentukan populasi terlebih dahulu. Pengertian populasi menurut Sugiyono (2011) adalah sebagai berikut : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Berdasarkan penelitian di atas, yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Politeknik Swasta yang berjumlah 35 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data-data, maka diperoleh Gambaran Motivasi (X1) yaitu dengan rata-rata skor 3,65. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran, termasuk kategori Baik. Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya dalam penyelesaian pekerjaan (4,29); Saya memiliki inisiatif dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja (4,23).

Namun masih terdapat aspek yang lemah, yaitu : Saya selalu mencari informasi dalam bekerja untuk meningkatkan kualitas kerja (3,06); Gaji/upah yang saya terima setiap bulan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik (2,77).

Sesuai hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh Gambaran Kompetensi (X2) yaitu dengan rata-rata skor 3,20. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran, termasuk kategori Cukup Baik. Gambaran

Motivasi dikatakan Cukup Baik, diantaranya karena Saya selalu membaca buku-buku kepastakaan yang berkaitan dengan tugas-tugas saya (3,71); Saya selalu menyapa karyawan dan pimpinan lebih duluan dengan ramah dan sopan (3,71).

Namun masih terdapat aspek yang lemah, diantaranya adalah : Saya memahami ruang lingkup tugas pekerjaan saya (2,71); Pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh lembaga sangat mendukung kemampuan yang saya butuhkan (2,37).

Adapun hasil pengolahan data tentang Lingkungan Kerja (X3) yaitu dengan rata-rata skor 3,11. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran, termasuk kategori Cukup Baik. Pernyataan tersebut dinyatakan Cukup Baik disebabkan karena Penataan cahaya sangat baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja (3,77); Warna cat putih pada dinding ruang kerja membuat saya merasa nyaman (3,77).

Namun masih terdapat aspek yang lemah, diantaranya adalah : Pengaturan ventilasi diperusahaan membuat kerja lancar dan tidak lembab (2,34); Suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja (2,26).

Berdasarkan hasil pengolahan data-data, maka dapat diperoleh gambaran Kinerja (Y) yaitu dengan rata-rata skor 3,50. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran, termasuk kategori Baik. Kinerja di Karyawan Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa Bandung ini dikatakan baik karena Di dalam mencapai hasil sesuai target saya tetap menghindari pemborosan (4,06); Hasil yang saya selesaikan selalu sesuai dengan target yang telah di tetapkan oleh pimpinan (3,91).

Namun masih terdapat beberapa aspek yang lemah, diantaranya : Saya selalu melaksanakan lembur yang ditugaskan oleh atasan bila pekerjaan tersebut harus diselesaikan segera (3,00); Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku sehingga hasil yang didapat sesuai standar yang ditetapkan (2,89).

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) yaitu pengaruh langsung sebesar 0,482 atau 48,2%, pengaruh tidak langsung melalui Kompetensi (X2) sebesar 0,96 atau 9,6%, pengaruh tidak langsung melalui Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,055% atau 5,5%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 0,633 atau 63,3%. Dimana variabel motivasi ini mempunyai nilai total pengaruh terbesar dibanding variabel lainnya.

Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian terbukti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y) yaitu pengaruh langsung sebesar 0,039 atau 3,9%, pengaruh tidak langsung melalui Motivasi (X1) sebesar 0,096 atau 9,6%, pengaruh tidak langsung melalui Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,013 atau 1,3%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 0,148 atau 14,8%.

Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian terbukti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) yaitu pengaruh langsung sebesar 0,009 atau 0,9%, pengaruh tidak langsung melalui Motivasi (X1) sebesar 0,054 atau 5,4%, pengaruh tidak langsung melalui Kompetensi (X2) sebesar 0,013 atau 1,3%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 0,077 atau 7,7%.

Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja. Dengan demikian terbukti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa Pengaruh Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh total sebesar 0,858 atau 85,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori signifikan.

Hal ini pun sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa variabel Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut di atas yaitu Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dan bersinergi dengan baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Swasta.

Adapun sisanya sebesar 0,142 atau 14,2% merupakan variabel lain yang tidak diteliti, diantaranya seperti komunikasi intern, kerjasama antar karyawan, pendidikan dan pelatihan, penghargaan atas prestasi, penempatan karyawan, kompensasi, sarana dan prasarana, iklim kerja, budaya organisasi dan lain-lain

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data serta pembahasan mengenai Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta di Bandung, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Motivasi (X1) yaitu dengan rata-rata skor 3,65. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran, termasuk kategori Baik. Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya dalam penyelesaian pekerjaan (4,29); Saya memiliki inisiatif dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja (4,23). Namun masih terdapat aspek yang lemah, yaitu : Saya selalu mencari informasi dalam bekerja untuk meningkatkan kualitas kerja (3,06); Gaji/upah yang saya terima setiap bulan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik (2,77).
2. Gambaran Kompetensi (X2) yaitu dengan rata-rata skor 3,20. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran, termasuk kategori Cukup Baik. Gambaran Motivasi dikatakan Cukup Baik, diantaranya karena Saya selalu membaca buku-buku kepastakaan yang berkaitan dengan tugas-tugas saya (3,71); Saya selalu menyapa karyawan dan pimpinan lebih duluan dengan ramah dan sopan (3,71). Namun masih terdapat aspek yang lemah, diantaranya adalah : Saya memahami ruang lingkup tugas pekerjaan saya (2,71); Pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh lembaga sangat mendukung kemampuan yang saya butuhkan (2,37).
3. Gambaran Lingkungan Kerja (X3) yaitu dengan rata-rata skor 3,11. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran, termasuk kategori Cukup Baik. Pernyataan tersebut dinyatakan Cukup Baik disebabkan karena Penataan cahaya sangat baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja (3,77); Warna cat putih pada dinding ruang kerja membuat saya merasa nyaman (3,77). Namun masih terdapat aspek yang lemah, diantaranya adalah : Pengaturan ventilasi diperusahaan membuat kerja lancar dan tidak lembab (2,34); Suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja (2,26).

4. Gambaran Kinerja (Y) yaitu dengan rata-rata skor 3,50. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran, termasuk kategori Baik. Kinerja di Karyawan Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa Bandung ini dikatakan baik karena Di dalam mencapai hasil sesuai target saya tetap menghindari pemborosan (4,06); Hasil yang saya selesaikan selalu sesuai dengan target yang telah di tetapkan oleh pimpinan (3,91). Namun masih terdapat beberapa aspek yang lemah, diantaranya : Saya selalu melaksanakan lembur yang ditugaskan oleh atasan bila pekerjaan tersebut harus diselesaikan segera (3,00); Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku sehingga hasil yang didapat sesuai standar yang ditetapkan (2,89).
5. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) yaitu pengaruh langsung sebesar 0,482 atau 48,2%, pengaruh tidak langsung melalui Kompetensi (X2) sebesar 0,96 atau 9,6%, pengaruh tidak langsung melalui Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,055% atau 5,5%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 0,633 atau 63,3%. Dimana variabel motivasi ini mempunyai nilai total pengaruh terbesar dibanding variabel lainnya.
6. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y) yaitu pengaruh langsung sebesar 0,039 atau 3,9%, pengaruh tidak langsung melalui Motivasi (X1) sebesar 0,096 atau 9,6%, pengaruh tidak langsung melalui Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,013 atau 1,3%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 0,148 atau 14,8%.
7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) yaitu pengaruh langsung sebesar 0,009 atau 0,9%, pengaruh tidak langsung melalui Motivasi (X1) sebesar 0,054 atau 5,4%, pengaruh tidak langsung melalui Kompetensi (X2) sebesar 0,013 atau 1,3%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 0,077 atau 7,7%.
8. Pengaruh Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh total sebesar 0,858 atau 85,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori signifk

REFERENSI

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu., 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(2), 29-37.
- Nitisemito, Alex S.. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Pringgabayu, D., & Dewi, E. F. (2018). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Peran Kepuasan dan Keterikatan Karyawan (Studi Kasus Perusahaan Asuransi di Indonesia). *Ekonomi Bisnis*, 23(1), 11-20.
- Sarrico, C. S. (2010). On performance in higher education: Towards performance governance. *Tertiary Education and Management*, 16(2), 145-158.
- Saleh, D. S., & Imbari, S. (2019). KAJIAN PRODUCTION EMPHASIS, PENGEMBANGAN KARIR PROTEAN, DAN KOMPENSASI SOSIAL PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 17-27.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sudarmanto., 2014. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono., 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Thorsen, S., Rugulies, R., Løngaard, K., Borg, V., Thielen, K., & Bjorner, J. B. (2012). The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International archives of occupational and environmental health*, 85(4), 437-445.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada.

