

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ

Faridah Jane Quinta<sup>1</sup>  
Innocentius Bernarto<sup>2</sup>

Universitas Pelita Harapan  
Email: [fjanequinta@gmail.com](mailto:fjanequinta@gmail.com), [innocentius.bernarto@uph.edu](mailto:innocentius.bernarto@uph.edu)

**Abstract.** *The objectives of this study are to know: 1) Is work environment has a positive influence towards employee performance, 2) Is competence has a positive influence towards employee performance, 3) Is motivation has a positive influence towards employee performance and 4) Is job satisfaction has a positive influence towards employee performance. This study took 50 staff from XYZ company who still active working until May 30th. This study is using PLS-SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling) for data processing. The finding of this study showed that work environment has no a positive influence towards employee performance. This study also showed that competence, motivation and job satisfaction has a positive influence towards employee performance. This study can be used for an input in management of XYZ company to enhance their employee performance.*

**Keywords :** *work environment, competence, motivation, job satisfaction*

**Abstrak.** Tujuan dilakukan ya penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 4) apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 50 staf pada PT. XYZ yang masih aktif bekerja sampai dengan 30 Mei. Data pada penelitian ini akan diolah dengan menggunakan alat statistik PLS-SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai sebuah saran untuk manajemen PT. XYZ untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja

### Pendahuluan

PT. XYZ yang bergerak di bidang asuransi dan jasa keuangan berdiri sejak tahun 1991. Melalui Surat Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor KEP 585/KM.13/1991, PT. XYZ berkembang dan bertahan di dalam kancah kompetisi lembaga keuangan yang ketat. Salah satu masalah yang dapat ditemukan di PT.XYZ adalah kerja lembur yang meningkat. tahun 2020 meningkat sebesar 3.36 % lalu peringkat kedua pada tahun 2018 dengan kenaikan sebesar 3.32% dan yang terakhir adalah tahun 2019 meningkat 3.21%.Kinerja karyawan dapat dijabarkan sebagai prestasi yang berisikan pencapaian dari hasil kerja dengan demikian merupakan representasi hasil yang telah dicapai oleh karyawan (Setyawan, 2018). Hasil dari wawancara singkat namun padat yang dilakukan kepada 10

karyawan berstatus staf di PT.XYZ faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja.Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Tinjauan Literatur dan Hipotesis Kinerja Karyawan

Penjabaran dari kinerja karyawan adalah sesuatu secara nyata yang manusia kerjakan dan dapat diteliti, mengenai kinerja karyawan tentang

melakukan sebuah pekerjaan disertai hasil yang tercapai juga apa yang telah dikerjakan dan bagaimana mengerjakan hal tersebut (Setyawan, 2018). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat terlihat melalui beberapa karakteristik yaitu memiliki percaya diri, kompetensi, berorientasi pada prestasi dan pengendalian diri (Lineker, Hidayati dan Maria, 2016). Sistem penilaian dalam kinerja karyawan dapat dijabarkan dari hasil kerja dalam ruang lingkup yang diberikan serta tanggung jawab dari suatu sistem terstruktur sebagai instrumen yang menilai, mempengaruhi, mengendalikan, mengukur, perilaku karyawan, pemberian bonus, hasil kerja, kenaikan gaji, penempatan yang sesuai dan mumpuni keputusan yang sesuai dengan kompetensi (Setyawan, 2018).

### **Lingkungan Kerja**

Pengertian lingkungan kerja yang dijabarkan oleh Agung dan Astuti (2019) lingkungan kerja adalah sebuah area dimana karyawan atau pegawai bertanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan, area kerja tersebut harus membuat karyawan nyaman sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi jika lingkungan kerja memadai dan memuaskan maka akan meningkatkan kinerja karyawan begitu dengan sebaliknya. Pemimpin jujur, fasilitas memadai, kondisi kerja menyenangkan, kebijakan yang sesuai dengan jenis pekerjaan adalah keinginan setiap karyawan (Agung dan Astuti, 2019). Sebuah lingkungan kerja memiliki indikator - indikator tertentu seperti yang diterangkan oleh Sulistiawan, Riadi dan Maria (2017) indikator - indikator daripada lingkungan kerja adalah hubungan karyawan, keamanan ditempat kerja, sirkulasi udara, penerangan dan suara bising.

**H<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.**

### **Kompetensi**

Penjelasan mengenai kompetensi yaitu suatu keahlian yang bisa membuat individu untuk mengerjakan kegiatan yang sudah dibentuk dengan pengetahuan juga keterampilan yang didorong oleh sebuah sikap kerja yang terbentuk dari pekerjaan, kompetensi dapat memperlihatkan keterampilan, pengetahuan juga sikap dari sebuah profesi dengan keahlian tertentu yang menjadikan seorang yang profesional (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Menurut Hutapea & Nurianna (2008) Indikator kompetensi dibagi menjadi pengetahuan (kesadaran di bidang

kognitif), keterampilan (kemampuan melakukan tugas secara fisik atau mental) dan sikap kerja (evaluasi secara positif ataupun negatif tentang lingkungan kerja).

**H<sub>2</sub>: Kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

### **Motivasi**

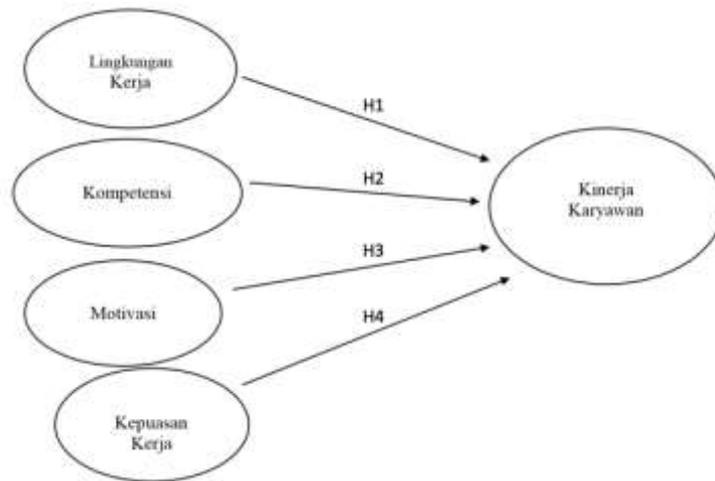
Motivasi ialah sebuah dorongan yang berasal dari dalam manusia yang akan mengakibatkan manusia itu sendiri mengambil sebuah tindakan dan keputusan (Ainanur dan Tirtayasa, 2018 p.8). Sebuah persepsi yang menjadi sebuah dasar pedoman untuk memberikan suatu dorongan bagi karyawan yang akan menjadi arti dari motivasi karena dapat mendorong perilaku karyawan dan akan memiliki nilai tersendiri dan nilai dari kinerja karyawan (Agung, Djunaidi & Astuti, 2019). Motivasi karyawan terdiri dari kompensasi, umpan balik, kebijakan perusahaan, hubungan antar karyawan, kepemimpinan, komitmen organisasi, pengakuan, pengembangan potensi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan karyawan yang mempunyai nilai kerja secara intrinsik yang cukup bahkan melebihi batas akan menantang pencapaian dan sebaliknya jika nilai ekstrinsik nya tinggi maka menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja seperti, status, uang, komunitas, waktu bebas, kontak sosial (Waruwu, 2017).

**H<sub>3</sub>: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

### **Kepuasan Kerja**

Hasil dari kepuasan kerja berasal dari rupa - rupa sikap yang terhubung dengan pekerjaan juga faktor - faktor lain seperti perlakuan atasan, hubungan sosial, kestabilan pekerjaan, upah, ketentraman kerja, supervisi, penilaian kerja dan kesempatan untuk maju (Lineker, Hidayati & Maria, 2016). Kepuasan kerja yaitu sikap karyawan terhadap tanggung jawab pemberian dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap mendukung terhadap pekerjaannya dan dasar dari kepuasan kerja bergantung pada keinginan karyawan dari pekerjaannya dan yang diperoleh (Lineker, Hidayati & Maria, 2016). Karyawan yang sudah merasa puas terhadap kerjanya akan cenderung lebih terlibat dan meningkatkan produktivitas dibandingkan karyawan tidak merasa puas maka dari itu kepuasan kerja sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan (Lineker, Hidayati & Maria, 2016).

**H<sub>4</sub>: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**



Gambar 1. Model Penelitian

**Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode survei. Target populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan yang berstatus staf pada PT.XYZ yang masih aktif bekerja sampai dengan 30 Mei 2021. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh (sensus). Alat statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS-SEM (*partial least square-structural equation modelling*) dengan sebuah aplikasi *SmartPls*. Item – item kuesioner untuk konstruk kinerja karyawan diadaptasi dari Setyawan (2018), konstruk lingkungan kerja di adaptasi dari Sulistiawan,Riadi dan Maria (2017), konstruk kompetensi di adaptasi dari undang – undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 pasal 1 ayat 10, konstruk motivasi di adaptasi dari Waruwu (2017) dan konstruk kepuasan kerja di adaptasi dari Lineker,Hidayati dan Maria (2016). Pengukuran item menggunakan 7 poin skala likert yaitu poin 1 s/d poin 7 dimana poin 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = netral, 5 = cukup setuju, 6 = setuju dan 7 = sanga setuju.

**Profil Responden**

Penelitian menunjukkan bahwa paling tinggi responden yaitu sebanyak 28 atau 56% responden berjenis kelamin pria. Sedangkan berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 22 atau 44% responden. Paling tinggi responden yaitu sebanyak 15 atau 30% responden berusia 31 sampai 35 tahun. Sedangkan paling rendah berusia 46 sampai 50 tahun dan 50 sampai 55 tahun yaitu masing-masing sebanyak 5 atau 10% responden. Responden yang berusia 36 – 45 tahun menempati posisi ketiga yaitu sebanyak 16% lalu responden bersia 45 – 50 tahun dan 50 – 55 tahun menempati posisi yang sama yaitu masing – masing memiliki 5 responden atau 10%.Sebanyak 28 atau 56% responden memiliki masa kerja selama 1 sampai 5 tahun. Sedangkan paling rendah memiliki masa kerja selama 11 sampai 15 tahun yaitu sebanyak 3 atau 6% responden. Di posisi kedua terbanyak ada responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 20% lalu karyawan dengan masa kerja lebih dari 20 tahun dengan 8% dan 10% dengan masa kerja 16 – 20%. Informasi lengkap mengenai profil responden ditunjukkan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Profil responden penelitian aktual

Pernyataan	Jumlah Responden
<b>Jenis Kelamin</b>	
Pria	28
Wanita	22

<b>Usia</b>	
20 – 25 Tahun	7
26 – 30 Tahun	10
31 – 35 Tahun	75
36 – 45 Tahun	8
46 – 50 Tahun	5
50 – 55 Tahun	5
<b>Masa Kerja</b>	
1 - 5 tahun	28
6 - 10 tahun	10
11 -15 tahun	3
16 - 20 tahun	5
> 20 tahun	4

Sumber : Hasil pengolahan data

### Evaluasi Model Pengukuran

Setelah data dikumpulkan, analisis yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan memperhatikan *convergent validity* dapat terlihat dari korelasi antara indikator atau skor item dengan skor konstruk jika berkorelasi lebih dari 0,7 antara ukuran reflektif individual dan konstruk yang di ukur maka dinyatakan tinggi (Natalia, Hoyyi dan Santoso, 2017) dan jika nilai *loading factor* antara 0,5 dan 0,6 maka indikator dinyatakan *valid* (Ghozali,

2019). dan *average variance extracted* (AVE). Sedangkan *Discriminant Validity* dapat terlihat pada cross-loading antara konstruk dan indikator, jika korelasi konstruk dan indikator nominal nya lebih besar dibanding ukuran konstruk lain nya maka konstruk laten mengira kadar pada blok ternyata lebih baik dari kadar blok yang lain (Natalia, Hoyyi dan Santoso, 2017). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan *cronbach alpha* dan *composite reliability* dimana nilai nya lebih besar dari 0.7.

Tabel 2. Evaluasi model pengukuran

Konstruk dan item		<i>Outer loading</i>	p value
<b>Lingkungan Kerja</b> (AVE=0.475, CR= 0,859)			
X <sub>1.1</sub>	Penerangan yang ada di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	0,531	0,000*
X <sub>1.5</sub>	Komunikasi antar karyawan dilakukan tanpa mengganggu pekerjaan karyawan lain	0,544	0,000*
X <sub>1.6</sub>	Lingkungan kerja karyawan bebas dari suara bising	0,582	0,000*
X <sub>1.7</sub>	Tempat kerja saya mengutamakan keselamatan kerja karyawannya	0,866	0,000*
X <sub>1.8</sub>	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor membuat saya bekerja dengan tenang	0,841	0,000*
X <sub>1.9</sub>	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	0,784	0,000*
X <sub>1.10</sub>	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir	0,578	0,000*

<b>Kompetensi (AVE=0.573, CR= 0,869)</b>			
X <sub>2.2</sub>	Jika pengetahuan saya bertambah maka kinerja saya akan semakin meningkat	0,662	0,000*
X <sub>2.3</sub>	Keterampilan yang saya memiliki sangat berguna untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0,764	0,000*
X <sub>2.4</sub>	Keterampilan yang saya miliki mampu untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi pada saat menjalankan pekerjaan	0,834	0,000*
X <sub>2.5</sub>	Saya tidak merasa terpaksa untuk melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	0,721	0,000*
X <sub>2.6</sub>	Saya siap menerima tanggung jawab	0,792	0,000*
<b>Motivasi (AVE=0.530, CR= 0,869)</b>			
X <sub>3.3</sub>	Saya dapat mengikuti kebijakan perusahaan yang sudah dirancang	0,816	0,000*
X <sub>3.4</sub>	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,688	0,000*
X <sub>3.5</sub>	Kepemimpinan memberikan dampak yang baik terhadap pekerjaan saya	0,736	0,000*
X <sub>3.6</sub>	Saya berkomitmen tinggi terhadap perusahaan	0,842	0,000*
X <sub>3.7</sub>	Saya merasa dianggap menjadi bagian yang dibutuhkan oleh perusahaan	0,534	0,000*
X <sub>3.8</sub>	Siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi	0,709	0,000*
<b>Kepuasan Kerja (AVE=0.465, CR= 0,809)</b>			
X <sub>4.5</sub>	Kondisi tempat kerja saya memberikan kenyamanan yang memadai	0,580	0,000*
X <sub>4.6</sub>	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan oleh supervisor	0,846	0,000*
X <sub>4.7</sub>	Penilaian kerja yang adil oleh perusahaan dapat meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan	0,654	0,000*
X <sub>4.8</sub>	Penilaian kerja yang transparan oleh perusahaan dapat meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan	0,732	0,000*
X <sub>4.9</sub>	Saya merasa memiliki kesempatan untuk maju untuk dipromosikan sesuai dengan pekerjaan yang saya miliki	0,555	0,000*
<b>Kinerja Karyawan (AVE=0.785, CR= 0,948)</b>			
Y <sub>1</sub>	Saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan	0,904	0,000*
Y <sub>2</sub>	Kemampuan daya tanggap yang saya miliki dapat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,900	0,000*
Y <sub>3</sub>	Saya dapat menjaga fasilitas kantor	0,901	0,000*

Y <sub>4</sub>	Saya memiliki empati yang diharapkan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,886	0,000*
Y <sub>5</sub>	Saya telah mengikuti kerja sama tim yang sesuai dengan harapan perusahaan	0,838	0,000*
Keterangan: AVE= average variance of extracted; CR=composite reliability; *=signifikan(two-tailed test, p<0.05).			

Sumber : Hasil pengolahan data

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengukuran uji validitas untuk AVE berkisar 0.465 sampai dengan 0.785. Kemudian nilai *outer loading* untuk *convergent validity* berkisar 0.531 sampai dengan 0.904. Pengukuran *composite reliability* menunjukkan 0.809 sampai dengan 0.948.

Selanjutnya pengukuran discriminant validity pada tabel 3 dengan menggunakan kriteria Fornell-Lacker dimana pengukuran nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk.

Tabel 3. Kriteria Fornell-Larcker

	Lingkungan Kerja	Kompetensi	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	0,755				
Kompetensi	0,583	0,757			
Motivasi	0,722	0,631	0,728		
Kepuasan Kerja	0,406	0,603	0,650	0,776	
Kinerja Karyawan	0,407	0,685	0,610	0,740	0,886

Sumber : Hasil pengolahan data.

### Evaluasi Model Struktural

Menurut Ghazali (2019) uji multikolinieritas dipakai untuk memberitahu ada atau tidak korelasi antara variabel independen dalam model regresi dan model regresi yang baik tidak mengandung multikolinieritas. Apabila nilai tolerance <0,10 dan

nilai VIF >10 maka bisa dikatakan bahwa didalam penelitian terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2019). Pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 4. Evaluasi *collinearity*

	VIF
Kinerja Karyawan	
Lingkungan Kerja	2,323
Kompetensi	2,040
Motivasi	3,126
Kepuasan Kerja	2,036

Sumber: Hasil pengolahan data

Pengujian hipotesis dilakukan dalam evaluasi model struktural. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan *level of significant* sebesar 0,05 dan diuji satu arah. Pada tabel 5 membuktikan bahwa hipotesis lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai *p value*

lingkungan kerja sebesar 0.109 dan motivasi *p value* sebesar 0.175 lebih besar dari nilai kritis *p value* (=0.05). Kemudian hipotesis lainnya yaitu kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan keduanya sebesar >0.05.

Tabel 5. Uji hipotesis

Hipotesis	Path	Standard Coefficient	p value	Kesimpulan
H <sub>1</sub>	Lingkungan kerja -> Kinerja Karyawan	-0.024	0.109	Tidak Didukung
H <sub>2</sub>	Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.463	0.001	Didukung
H <sub>3</sub>	Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.172	0.175	Tidak Didukung
H <sub>4</sub>	Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.416	0.002	Didukung

Keterangan: \*=signifikan (*one-tailed test, p<0.05*)

Sumber: Hasil pengolahan data.

Pada tabel 6 dapat terlihat bawah masing – masing konstruk lingkungan kerja, konstruk kompetensi, konstruk motivasi dan konstruk kepuasan kerja masing – masing memiliki nilai total effects -0.024,0.463, 0.172 dan 0.416. Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa konstruk kompetensi memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja karyawan lalu di peringkat kedua yaitu konstruk kepuasan kerja. Sedangkan konstruk lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, konstruk yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan hanya konstruk kompetensi dan kepuasan kerja.

Tabel 6. Perhitungan R<sup>2</sup>

	R <sup>2</sup>
Kinerja Karyawan	0,645

Sumber : Hasil pengolahan data.

### Pembahasan

Hasil pengolahan data melalui uji hipotesis mengungkapkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini searah dengan studi yang dilakukan oleh Ainanur & Tirtayasa (2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Lineker, Hidayati & Maria (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang berasal dari individu (karyawan) wajib mampu untuk mendorong dalam melaksanakan strategi yang sudah dibuat oleh organisasi serta mampu mendukung perubahan - perubahan dari pihak

manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki dinyatakan bisa mendukung *teamwork* dan kinerja (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Karyawan yang sudah merasa puas terhadap kerjanya akan cenderung lebih terlibat dan meningkatkan produktivitas dibandingkan karyawan tidak merasa puas maka dari itu kepuasan kerja sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan (Lineker, Hidayati & Maria, 2016).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan, Riadi & Maria (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Agung, Djunaidi & Astuti (2019) tentang motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tidak selaras dengan hasil penelitian ini. Hal ini dapat dipahami dengan responden terbesar yang memiliki masa kerja selama 1 -5 tahun dan PT.XYZ yang sudah bergerak selama 29 tahun sehingga kinerja karyawan cenderung dibentuk dari sebuah kompetensi dan kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh. Walaupun demikian, PT.XYZ akan tetap menindaklanjuti faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tanpa mengabaikan unsur lingkungan kerja dan motivasi. PT. XYZ akan memberikan yang terbaik untuk kesejahteraan karyawan dan kesuksesan perusahaan.

### Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan, apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kepada hasil analisis, pengolahan data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Keterbatasan dan Saran Penelitian Berikutnya**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa batasan. Pertama, waktu yang sedikit untuk mengumpulkan responden dikarenakan responden memiliki kesibukan yang berbeda – beda. Kedua masalah yang dipilih dalam PT.XYZ termasuk golongan yang mudah dipecahkan karena PT.XYZ adalah perusahaan yang kokoh dengan sistem manajemen terakreditasi. Yang terakhir, keterbatasan pengambilan data dari departemen sumber daya manusia karena bersifat rahasia dan hanya bisa dilihat secara umum.

#### **Referensi**

- Adiyanta, F.(2019). Hukum dan studi penelitian empiris: penggunaan metode survey sebagai instrumen penelitian hukum empiris. *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 4. 9 - 14,
- Agung, M. , Djunaidi, Astuti, P. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten nganjuk. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Kediri* , Volume 2 Nomor 1. 87 - 94.
- Ainanur & Tirtayasa, S.(2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* Volume 1 No 1. 1 - 14.
- Ardiansyah, Y. & Sulistiyowati, L.(2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* Volume 2 (1) 91 – 100.
- Budianto, A., Pongtuluruan, Y. & Syaharuddin.(2017). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Journal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda*. Volume 14(1) 2017. 3-5.
- Cahyani, R.T., Suhadak.(2017). Analisis kinerja keuangan perusahaan sebelum dan sesudah Perusahaan melakukan IPO (initial public offering) di bursa efek indonesia (BEI) (studi pada perusahaan yang listing di BEI pada tahun 2013). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 23 - 28.
- Changgriawan, G.(2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di one way production. *Agora Volume 5 No 3 Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra*. 6 - 17.
- Cintia, E. & Gilang, A.(2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada kppn banduhng 1. *Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Bandung* Volume 3 No 17. 710 - 713.
- Ghozali, I.(2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 256 - 287.
- Herviani, V. dan Febriansyah, A.(2016). Tinjauan atas proses penyusunan laporan keuangan pada young enterpreneur academy indonesia bandung. *Jurnal Riset Akuntansi Volume VIII Nomor 2 Universitas Komputer Indonesia*. 12 - 16.
- Hutapea, Parulian dan Thoaha, N.(2008). Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kaus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 477 - 501.
- Lineker,A. ,Hidayati T. & Maria, S.(2016). Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Manajemen Universitas Mulawarman* Volume 12 (2). 265 - 267.
- Lukito, H.,Haryono A., & Warso, M.(2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada BTPN syariah semarang. *Jurnal Manajemen*

- Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang. Volume 2 No.2. 2 - 8.*
- Nasution, I. B. (2020). Pengaruh motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT. Agrotech pesticide industry medan. *Jurnal Universitas Islam Sumatera Utara*. 102 - 106.
- Natalia, E., Hoyyi, A. & Santoso, R.(2017). Analisis kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik menggunakan pendekatan partial least square (pls) (studi kasus: badan arsip dan perpustakaan daerah provinsi jawa tengah). *Jurnal gaussian Volume 6 Nomor 3 313 - 323 Universitas Diponegoro*. 17 - 22.
- Pamungkas, I.(2017). Pengaruh sistem informasi manajemen, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. circleka indonesia utama (wilayah jakarta). *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 5, No. 1*. 18-29.
- Prayogi, M.,Lesmana, M.,Siregar, L.(2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 6 - 88.
- Rahman, A. & Yanti, S.(2016). Pengaruh gaya belajar terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran ips terpadu di kelas VII SMP negeri 1 peudada. *Jurnal Pendidikan Almuslim Vol. IV No.2*. 33 - 39.
- Rosita, T.(2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen STIESIA Surabaya Volume 5 Nomor 1*. 92 - 97.
- Rosmaini & Tanjung, H.(2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 2 No 1 1-15*. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>. 6 - 45.
- Saputra, A.,Bagia, I. & Yulianthini, N.(2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4*. 91 - 98.
- Setyawan, A.(2018). Analisis faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di batam dan karimun). *Jurnal Akuntansi dan Inovasi Manajemen Universitas Internasional Batam Volume 2 No 1*. 67 - 89.
- Sugiyono.(2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Supagat.(2007). Statistika dalam kajian deskriptif, inferensial dan nonparametrik. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana. 668.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. & Maria, S.(2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman Volume 14 (2)*. 61 - 69.
- Syafei, M.,Fahmi, I. & Hubeis, A.(2017). Faktor - faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pt pul logistics indonesia. *Jurnal Institusi Pertanian Bogor*. DOI :10.17358/JABM.2.3.217. 224 - 226.
- Silvia, Bagia, I. & Cipta, W.(2016). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4*. 23 - 27.
- Taluke, D.,Lakat, R. & Sembel, A.(2019). Analisis preferensi masyarakat dalam pengelolaan ekosistem mangrove di pesisir pantai kecamatan loloda kabupaten halmahera barat. *Jurnal Spasial Vol 6. No.2 Universitas Sam Ratulangi*. 32 - 25.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1997 *Tentang Statistik*. 19 Mei 1997. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 3683. Jakarta.
- Waruwu, F.(2017). Studi kasus : di rumah sakit rajawali dan stikes rajawali bandung (yayasan kemanusiaan bandung indonesia). *Jurnal Fakultas Ekonomi Unversitas Nurtanio Bandung. Volume 16 Nomor 2*. 133 - 212.