

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA SARUTAMA WIJAYA SURABAYA

Riska Ambarwati¹, I Ketut Surabagiarta²

Universitas PGRI AdiBuana Surabaya^{1,2}

riskaambar97@gmail.com¹, i.ketut.surabagiarta51@gmail.com²

ABSTRAK

Adanya dilakukannya penelitian ini berjudan untuk memafhumi dampak Lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT prima sarutama wijaya surabaya. Populasi pendalaman ini serata karyawan PT Prima sarutama wijaya Surabaya. Sampel yang digunakan karyawan bagian produksi yang berjumlah 105 karyawan. metode yang digunakan Sampling Purposive. Pengumpula data menguntukkan kuesioner dan dokumen kemudian dianalisis data dengan menggunakan uji regresi linier berganda sedangkan uji hipotesisnya memakai uji t dan uji F. akhir analisis uji t disimpulkan lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan denga hasil variabel lingkungan kerja diperoleh jumlahnya $t_{hitung} = 2,398$ danpula nilai sig 0,018, motivasi diperoleh jumlahnya $t_{hitung} = 2,290$ danpula nilai sig 0,024, kompetensi kerja diperoleh jumlahnya $t_{hitung} = 2,212$ danpula nilai sig 0,029. Sedangkan uji F berbetulan diperoleh nilai $f_{hitung} = 6,081$ denga nilai sig 0,001.

Kata kunci: Lingkunga kerja, motivasi, kompetensi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The consideration of this research is to understand work motivation, work motivation and employee competencies of PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya. The company deepens the population of PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya. The sample was used by production department employees who were distributed by 105 employes. The method used is Sampling Purposive. Data collection using questionnaires and documents which were then analyzed using multiple linear regresion tests, while hypothesis testing using t test and F test. Final analysis ta completed the work enviironment analysis, work motivation and cooperation analysis and the significance value of 0.018, motivation obtained tcount = 2.290 and also a sig value of 0.024, competence is obtained by calculating work = 2.212 and also a sig value of 0.029. While the F test was succesful in obtaining the value of fcount = 6,081 with a sig value of 0.001.

Keywords: work enviironment, motivation, work competence, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada saat ini dengan adanya teknologi elusif, perubahan teknologi memaksa perusahaan agar bergerak cepat untuk menyesuaikan dengan lingkungan usahanya. Gopal komersial sangat mengklaim agarengebatkan kinerja karyawan adiluhung terus dapat mempertahankan dan mengembangkan. Demikian, perusahaan harus mampu meningkatkan dan kontruksif kinerja dalam lingkungan perusahaan.

Lingkungan kerja dapat dikatakan anasir yang substansial bagi karyawan melataskan aktivitas bekerja. Selain itu, Lingkungan sangat berpengaruh akan aktivitas karyawan dalam lingkungan pekerjaannya. Lingkungan yang nyama bagi karyawan akan dapat meningkatkan kualitas kerja untuk terus mendorong keinginan agar lebih baik dari hasil sebelumnya.

Namun, tidak hanya aspek lingkungan kerja saja. Perlu adanya motivasi dalam diri karyawan. Timbulnya motivasi dikarenakan adanya kebutuhan tertentu, serta terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Perusahaan membuat kebijakan dan peraturan untuk dapat memotivasi karyawan agar terus meningkatkan tugas yang diembannya, Sehingga kondisi psikologis mendongsok individu untuk melantaskan aktivitas terpilih. jika intensi itu tercapai, dari sertiap individu akan ada rasa kepuasan dalam diri individu. cenderung upaya ini akan merepitesi kembali sehingga terengkuh apa yang diharapkan.

kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendkung sistem kerja dalam perusahaan untuk menghadapi lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif. perlunya menggali dan meningkatkan kemampuan yang dilandasi oleh keinsafan dan keterampilan pegawai yang dimiliki, untuk dapat mendayagunakan serta mengefesiensikan mode perusahaanaan kapabel memanifestasikan kebutuhan dan keinginan harapan pasar.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan dalam menjalankan darmayang dibebakan kepadanya serta seberapa banyak karyawan dan semaksimal apa dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan. Bisa dikatakan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai denga target yang didambakan perusahaan. Dengan adanya pemasalahan yang ada usaha dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan meliputi Lingkungan kerja, Motivasi dan Kompetensi kerja sngat mempengaruhi seseorang intens meninggikan mauver karyawan mereka, sehingga perushaaan dapat menjalankan usahanya sesuai dengan yang diharapkan.

Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya?
3. Adakah pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya?
4. Adakah pengaruh Lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya?

Tujuan Penelitian

Sehubung rumusan masalah, adapun intensi riset yang ingin dicapai :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya.

TELAAH PUSTAKA

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang kontributif meninjau keterjagaan karyawan untuk dapat bekerja optimum. bila karyawan menyenangi ranah kerjanya, karyawan akan tahan dalam zona kerjanya, selesa aktivitaspun kurun kerja lebih keaktifa secara cespleng. sekalipun ranah kerja kurang akseptabel dapat memerosotkan kinerja. Indikator Lingkungan Kerja diantaranya: Penerangan, Pewarnaan, Kebersiha, Pertukaran Udara, Suara/kebisingan, Keamanan.

b. Motivasi

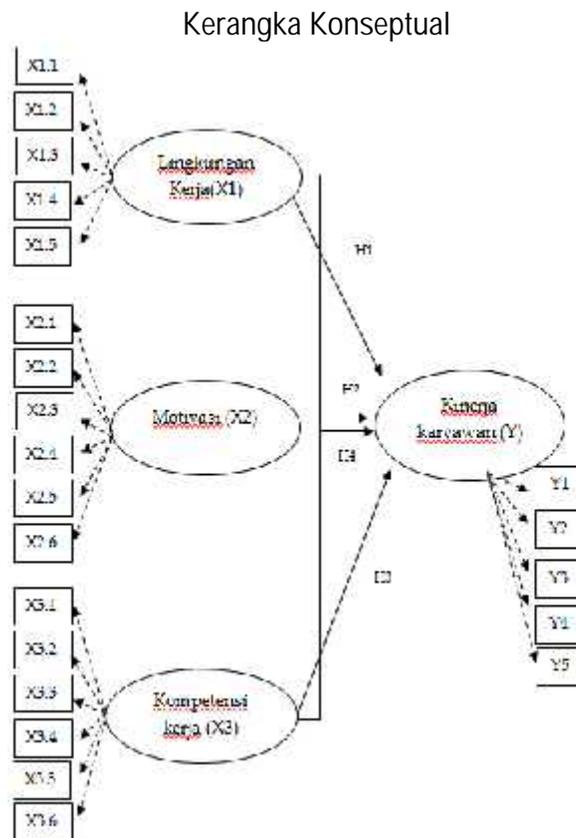
Suatu runtutan tindakan pemberian desakan, yaitu tidak haya untuk orang lain melainkan kepada pribadi. melalui desakan didambakan adanya tindakan ke sasaran yang prospek. indikator Motivasi yaitu: Kebutuhan Fisiologis (physiological), Kebutuhan Rasa terjaga (safety), Kebutuhan hubungan Sosial (afiliation), Kebutuhan pengakuan (estem), Kebutuhan Aktualisasidiri (self actualiization).

c. Kompetensi Kerja

Kompetensi yakni kapabilitas pribadi perihal segala eksposur pekerjaan yang dikendalikan dan kelihaihan membuatnya dapat mencapai sasaran dalam pekerjaan. Kompetensi memiliki makna sama yakni kabapalitas, kemahiran/spesialisasi." Indikator Kompetensi Kerja, Yaitu: Pengetahuan (Knowledgee), Pemahaman (understanding), Nilai(value), Kemampuan(skill), Sikap(atitude), Minat(inters).

d. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan yakni sebulan mana karyawan usai menuntaskan siasat perusahaan, dalam mengembat sasaran spesifik yang berkaitannya dengan peran partikelir atau melibatkan kopetensi relevan bagi perusahaan.



Gambar 1 kerangka konseptual

Hipotesis

Hipotesis ini, yaitu :

1. Lingkungan Kerja mempengaruhi signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya
2. Motivasi mempengaruhi signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya
3. Kompetensi kerja mempengaruhi signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya
4. Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi kerja mempengaruhi signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi riset ini yakni setara jumlahnya karyawan PT Prima sarutama wijaya Surabaya, sebanyak 121 karyawan. Namun dalam penelitian ini, sampel dicapai yakni bagian produksi PT Prima sarutama wijaya Surabaya yang berjumlah 105 karyawan. dengan metode yang digunakan yakni Sampling Purposive.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas

1. Variabel Lingkungan kerja (X1)
Uji validitas Lingkungan kerja dari taksiran r hitung kian dari 0,3, bahwasanya masuk kategori valid.
2. Variabel Motivasi (X2)
Uji validitas Motivasi dari taksiran r hitung kian dari 0,3, bahwasanya masuk kategori valid.
3. Variabel Kompetensi Kerja (X3)
Uji validitas Kompetensi dari nilai r hitung lebih dari 0,3, bahwasanya masuk kategori valid.
4. Variabel Kinerja karyawan (Y)
Uji validitas Kinerja karyawan dari taksira r hitung kian dari 0,3, bahwasanya masuk kategori valid.

Uji Reliabilitas

1. Variabel Lingkungan kerja (X1)
Uji Reliabilitas lingkungan kerja dinyatakan reliabel kian dari 0,6. Bahwa instrument atau kuisisioner yang digunakan reliabel.
2. Variabel Motivasi (X2)
Uji Reliabilitas Motivasi dinyatakan reliabel kian dari 0,6. Bahwa instrument atau kuisisioner yang digunakan reliabel.
3. Variabel Kompetensi Kerja (X3)
Uji Reliabilitas Kompetensi Kerja dinyatakan reliabel kian dari 0,6. Bahwa instrument atau kuisisioner yang digunakan reliabel.
4. Variabel Kinerja karyawan (Y)
Uji Reliabilitas Kinerja karyawan dinyatakan reliabel kian dari 0,6. Bahwa instrument atau kuisisioner yang digunakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda
Tabel 1.

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	294.392	21.726
Lingkungan Kerja (X1)	.804	.135
Motivasi (X2)	.693	.103
Kompetensi Kerja (X3)	.657	.297

Asal mula: evidensi pokok dikelola(2020)

perserupaan regresi seperti yang tersirat :

$$Y = 294.392 + 0.804X_1 + 0.693X_2 + 0.657X_3$$

eksplanasi :

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

X1 =Lingkungan Kerja

X2 =Motivasi

X3 =Kompetensi Kerja

Berdasarkan perserupaan tertera, dijelaskan bahwasannya:

- Nilai konstanta (a) terbilang 294.392, menunjukkan bahwa Koefisien regresi pada konstanta yakni terbilang 294.392. Artinya apabila Lingkungan Kerja, Motivasi, pula Kompetensi Kerja taksirannya yakni 0 maka Kinerja Karyawan melambung terbilang 294.392
- Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X_1) terbilang 0.804
Artinya bahwasannya per eskalasi ataupun pembengkakan satu satuan Lingkungan (X_1) akan menyulut melambungnya Kinerja Karyawan (Y) terbilang 0.804
- Nilai koefisien Motivasi (X_2) terbilang 0.693
Artinya bahwasannya per eskalasi ataupun pembengkakan satu satuan Motivasi (X_2) akan menyulut melambungnya Kinerja Karyawan (Y)
- Nilai koefisien Kompetensi Kerja (X_3) terbilang 0.657
Artinya bahwasannya per eskalasi ataupun pembengkakan satu satuan Kompetensi Kerja (X_3) akan menyulut melambungnya Kinerja Karyawan (Y) terbilang 0.657

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 2

Standardized Coefficients	T	Sig.
(Constant)	13.550	.000
Lingkungan Kerja (X_1)	2.398	.018
Motivasi (X_2)	2.290	.019
Kompetensi Kerja (X_3)	2.212	.029

Asal mula: evidensi pokok dikelola (2020)

Melaraskan tabel 2 output terdapat adanya :

- Pada Lingkungan Kerja (X_1), taksiran t_{hitung} berbilang 2.398 pula taksiran sig 0.018 < 0,05 yang artian lingkungan kerja berpengaruh pasti dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kesudahan pengujiannya mengungkapkan H_0 ditentang dan H_a dipersetujui.
- Pada variabel Motivasi (X_2), taksiran t_{hitung} berbilang 2.290 pula taksiran sig 0.024 < 0,05 yang artian Motivasi berpengaruh pasti dan signifikan terhadap Kinerja Karyawn, kesudahan pengujiannya mengungkapkan H_0 ditentang dan H_a dipersetujui.
- Pada variabel Kompetensi Kerja (X_3), taksiran t_{hitung} berbilang 2.212 pula taksiran sig 0.029 < 0,05 yang artian Kompetensi berpegaruh pasti dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kesudahan pengujiannya mengungkapkan H_0 ditentang dan H_a dipersetujui.

Uji F

Tabel 3

	F	Sig
Regression	6.081	.001 ^a

Asal mula: evidensi pokok dikelola (2020)

Dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwasannya taksiran F hitung berbilang 6.081 dengan taksiran sig $0,007 < 0,05$, maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditentang. Hal ini berarti Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompetensi Kerja (X_3) secara serempak atau simultan berpengaruh sig terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Penelitian

Pengujian dalam hipotesis "Lingkungan kerja, motivasi pula kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan", dilakukanya menggunakan denga uji t dan uji F. hasil t_{hitung} dari Lingkunga kerja taksiran signifiikasi besarnya 0,018, motivasi taksiran signifikansi besarnya 0,024, kompetensi kerja taksiran signifikansi besarnya 0,029 ($<0,05$). Maka pengujianya mengidikasikan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya berpengaruh positif dan signifikan.

Simpulan

Dalam riset ini lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi kerja secara berbarengan berpengaruh signifikan mengenai kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang mendukung, motivasi dalam diri serta atasan, dan Kompetensi kerja yang terus diasah dan ditingkatkan maka dapat memaksimalkan proses kerja dan hasil didalam perusahaan sehingga memberikan mutu kian perusahaan berkeuntungan advery yang rivaling dengan adanya seperti itu dapat menimbulkan dampak meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Implikasi

Dengan penelitian ini PT Prima sarutama wijaya akan terus meningkatkan serta memperhatikan lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat sinkron dengan intensi perusahaan dan serta dapat memenuhi kebutuhan psar dengan hasil yang terbaik. Oleh sebab itu implikasi dilakukan PT Prima sarutama wijaya tetap ditingkatkan dalam melakukan tugas yang diembanya dengan hasil yang efektif danpula efisien.

Keterbatasan Penelitian

Melagsungkan Penelitian ini di PT Prima sarutama wijaya di Kecamatan Asemrowo, Surabaya. Variabel penelitian ini hanya membahas 3 variabel bebas yaitu Lingkungan kerja, Motivasi, kompetensi kerja dan 1 variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan. Jumlah sampel yang diteliti dengan mengambil 105 responden yang bekerja di PT Prima sarutama wijaya Surabaya pada bagia produksi.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2016. Human Resources Management. Cetakan ke-1. Yogyakarta. Deepublish.
 Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Jakarta. Prenadamedia Group.

Juni Priansa Donni.2017. Manajemen Kinerja pegawai dalam pengelolaan SDM perusahaan. Cetakan ke-1. Bandung: Cv Pustaka Setia.

Sudaryono Yoyo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajeme Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: ANDI