

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN JOUMPA PT. GAPURA ANGKASA

I Dewa Gede Palguna Widya¹⁾, Agus Wahyudi Salasa Gama²⁾, Ni Putu Yeni Astiti³⁾
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
e-mail: palgunawidya21@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena manusia bisa mengelola input yang diperoleh dari lingkungan serta mampu mengolah atau mentransformasikannya menjadi output yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa

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

Abstract

Human resources are the most important asset in an organization, both large and small, because they are a source that moves and directs the organization and maintains and develops the organization in various demands of society and the times. The role of human resources in a company is very important, because humans can manage inputs obtained from the environment and are able to process or transform them into outputs that can be used to achieve company goals. This study aims to examine and analyze the effect of work environment, work motivation, and competence on employee performance. The population in this study were all employees of Joumpa PT. Gapura Angkasa. The sample used in this study were 37 people. The analysis technique used is validity test, reliability test, and multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment, motivation and competence had a positive effect on the performance of the employees of Joumpa PT. Gapura Angkasa.

Keyword: *Work Environment, Work Motivation, Competence, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Menurut Nurul Ulfatin (2016:6) sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena manusia bisa mengelola input yang diperoleh dari lingkungan, mengelola dan menangkap input tersebut menggunakan teknologi, serta mampu mengolah atau mentransformasikannya menjadi output yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawannya, untuk itu sebuah perusahaan harus mampu memperhatikan karyawannya, mengarahkan, serta memotivasinya untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

PT. Gapura Angkasa sesuai akta pendirian nomor 32 tanggal 26 Januari 1998 sebagai perusahaan patungan oleh tiga Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk, PT. Angkasa Pura I (Persero) Tbk, PT. Angkasa Pura II (Persero) Tbk. Bergerak di bidang usaha jasa ground handling dan kegiatan usaha lainnya. Sebagai perusahaan ground handling terbesar di Indonesia, PT. Gapura Angkasa telah mengembangkan layanan hospitality dimulai sejak tahun 2006 yang dikenal di Denpasar dengan "Gapura Leisure" dan di Cengkareng dengan "Gapura Ease". Sejalan dengan proses revitalisasi, telah dilakukan rebranding untuk product hospitality ini, yang kemudian dikenal dengan nama "JOUNPA" memiliki makna Your Journey Companion dan diharapkan mampu menjadi solusi dalam memberikan kemudahan penumpang saat berada di Bandara. Jasa airport assistance atau bisa disebut JOUNPA meliputi Meet & Greet, Fast Track, Layanan Transfer, Layanan Baggage Service selain itu JOUNPA menyediakan layanan khusus pendamping anak kecil yang berpergian sendirian di Bandara. Untuk jasa tersebut, diberlakukan tarif sesuai dengan layanan di Bandara yang dituju. Penjualan layanan JOUNPA dapat diakses melalui website maupun reservation melalui email atau telfon sesuai bandara yang ingin dikunjungi dan JOUNPA.

Secara umum dari hasil pengamatan sementara terlihat bahwa kinerja karyawan jasa airport assistance atau nama lainnya JOUNPA dilakukan oleh PIC yang bertugas handle passenger tergolong belum optimal karena

ditemukan sikap karyawan yang menunda – nunda pekerjaan dengan demikian karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang semaksimal mungkin. Sementara itu, koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Kemungkinan belum maksimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor- faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi.

Untuk meningkat kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu factor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Dimana menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yaitu sebagai faktor pendorong karyawan. Menurut Sardiman (2017:73) mengemukakan motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi diartikan sebagai daya penggerak dalam dan didalam subjek untuk melakukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan. Motivasi sebagai

proses yang bermula dan kekuatan dalam hal fisiologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang diajukan pada sebuah tujuan atau insentif. Adanya interaksi yang baik antar kelompok dapat menyebabkan motivasi menjadi tinggi. Apabila motivasi tinggi, maka kinerja karyawan makin meningkat. Motivasi diri juga menjadi faktor penting dari seorang karyawan meningkatnya kebutuhan hidup sehari-hari memaksakan seorang karyawan untuk mempunyai pendapatan yang lebih besar, maka pemberian insentif akan menjadi penyemangat bagi seseorang karyawan untuk berdisiplin dalam bekerja. Salah satu indikator yang digunakan dalam motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan hasil observasi pada Joumpa PT. Gapura Angkasa permasalahan yang terjadi dari motivasi kerja yaitu, pertama kurangnya kebutuhan aktualisasi diri yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan tidak dapat merasakan proses untuk mengembangkan potensi pada diri seorang karyawan, kedua kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi sehingga karyawan tersebut kurang dihargai atas prestasi yang telah diraihinya. Ketiga, kurangnya tingkat kegigihan karyawan dan kurang maksimal dalam memprioritaskan pekerjaan serta cenderung menunda pekerjaan. Maka perlu adanya peningkatan motivasi karyawan sehingga mampu mencapai target yang diinginkan oleh PT. Gapura Angkasa di unit Joumpa.

Dari fenomena tersebut diatas searah dengan penelitian yang

dilakukan dengan Wijaya, dkk. (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Wardhana, dkk. (2015) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi, Insentif dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramana (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Petrokimia Cabang Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrokimia Cabang Medan.

Selain faktor motivasi kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Wibowo (2012:324) mengemukakan, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan satu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam

suatu bidang tertentu. Menurut Sutrisno (2011:203) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah komplain dan tercapainya target yang optimal. Salah satu indikator yang digunakan dalam kompetensi kerja yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.

Selain motivasi kerja, kompetensi yang dimiliki karyawan juga memiliki peranan yang penting dan merupakan faktor penunjang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi karyawan haruslah diperhatikan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Diketahui terdapat adanya tingkat pengetahuan karyawan atau bisa dikatakan sebagai standar kompetensi antar setiap karyawan Joumpa di PT. Gapura Angkasa berdasarkan tingkat pendidikannya yaitu pada tabel 1.1 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kompetensi Karyawan JOUMPA
PT. Gapura Angkasa Berdasarkan
Tingkat Pendidikan dan Penempatan
Kerja

Tingkat Pendidikan	Posisi atau Jabatan	Jumlah Orang	Jurusan
S2	Manager	1 Orang	S2 Akuntansi
S1	Supervisor	3 Orang	S1 Manajemen
SMA/SMK	Leader	4 Orang	
SMA/SMK	Staff	25 Orang	
SMA/SMK	Driver	2 Orang	
SMA/SMK	Cleaning Service	2 Orang	

Sumber: JOUMPA PT. Gapura Angkasa (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa adanya permasalahan kompetensi yaitu ketidaksesuaian latar belakang tingkat pendidikan dengan penempatan posisi karyawan Joumpa di PT. Gapura Angkasa seperti pada bagian Supervisor dijabat oleh S1 Manajemen, bagian leader dan staff dijabat oleh SMA/SMK. Ketidaksesuaian tersebut secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mereka bekerja tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Tingkat pendidikan mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, maka dari itu

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap

perusahaan perlu menyesuaikan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan agar sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya

Berdasarkan fenomena tersebut diatas searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Sastra, dkk. (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru”. Hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel kompetensi karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. Dan hasil penelitian dari Sujarwanto, dkk. (2016) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” pada Bank BTN Yogyakarta”. Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar, dkk. (2019) penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pioneerindo Gourmet Internasional, Tbk. Medan (Bergerak di Bidang CFC)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pioneerindo Gourmet Internasional, Tbk. Medan.

kinerja karyawan pada jasa *Airport Assistane* PT. Gapura Angkasa.

- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

- karyawan pada jasa *Airport Assistane* PT. Gapura Angkasa.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada jasa *Airport Assistane* PT. Gapura Angkasa.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke pada akhir tahun 1960. Dia menemukan bahwa tujuan spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011). Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu

berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikan sebagai tujuannya.

2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayati (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2010:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya. Sunyoto (2013:43) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan cenderung menimbulkan rasa kecewa dan putus asa. Bahkan sampai ada yang mengalami stres berat, dan penurunan kinerja secara otomatis. Sikap karyawan terhadap rasa tidak nyaman bisa berupa menerima apa adanya, mengeluh, mengajukan protes dan bahkan keluar dari organisasi. Berdasarkan pengertian lingkungan kerja di atas, maka lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011) motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Lebih lanjut dikatakan oleh Mangkunegara (2011) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan menurut (Siswanto, 2010:118).

Peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan

merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

2.4 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi diartikan sebagai dimensi keahlian atau keunggulan seseorang yang berketerampilan, berpengetahuan dan berperilaku baik (Sutrisno, 2012:202). Kompetensi yang dimiliki pegawai juga memiliki peranan yang penting dan merupakan faktor penunjang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi para pegawai haruslah diperhatikan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang tepat.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi berperan penting bagi kinerja karyawan. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

2.5 Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa.

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi

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 (Sugiyono, 2015:115). Dengan demikian populasi adalah keseluruhan subyek baik kualitas maupun karakteristik tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan lainnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan Joumpa PT. Gapura Agkasa yang berjumlah 37 orang.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2011:81), Adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel adalah banyaknya obyek psikologis yang merupakan anggota sampel. Teknik penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013) yang mengatakan bahwa "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Alasan menggunakan metode sensus adalah karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga besar dan arah hubungan antar satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Dalam analisis, penelitian akan dibantu dengan program komputer yaitu SPSS. Bentuk umum regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2017).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstanta

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Motivasi kerja

X₃ = Kompetensi

- b_1 = Koefisien garis variabel bebas (Lingkungan kerja)
 b_2 = Koefisien garis variabel bebas (Motivasi kerja)
 b_3 = Koefisien garis variabel bebas (Kompetensi)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji rentabilitas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* instrumen. Jika nilai *Pearson Correlation* > 0,30 maka instrumen dinyatakan valid.
- 2) Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji Reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal

4.2 Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan yaitu 59,5% dan sisanya 40,5% adalah laki – laki.

- 2) Karakteristik Responden Menurut Umur menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah dengan umur 20-30 tahun yaitu 51,4%. Sedangkan yang terendah adalah yang berumur 41-50 tahun yaitu 8,1%.
- 3) Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir menunjukkan bahwa responden terbanyak hampir seluruhnya berpendidikan SMA/SMK yaitu 89,2% sedangkan responden terendah adalah yang berpendidikan S2 yaitu 2,7%.
- 4) Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah dengan masa kerja 6-10 tahun yaitu 48,6% sedangkan yang terendah adalah responden yang masa kerjanya >10 tahun yaitu 8,1%.
- 5) total rata-rata skor untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,55, yaitu tergolong dalam kategori baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada indikator kelima yaitu Keamanan kerja dengan item pernyataan “Manajemen perusahaan menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja”. Kemudian skor jawaban terendah berada pada indikator ketiga yaitu Suara bising dengan item pernyataan “Lingkungan tempat saya bekerja jauh dari adanya kebisingan sehingga mendukung konsentrasi dalam bekerja”.
- 6) total rata-rata skor untuk variabel motivasi kerja adalah 3,48, yaitu tergolong dalam kategori baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada

indikator kedua yaitu Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*) dengan item pernyataan “Adanya asuransi kesehatan yang diberikan oleh manajemen perusahaan”. Kemudian skor dengan jawaban terendah berada pada indikator kelima yaitu Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*) dengan item pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan”.

- 7) total rata-rata skor untuk variabel kompetensi adalah 3,49, yaitu tergolong dalam kategori baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada indikator kelima yaitu Keterampilan dengan item pernyataan yaitu “Keterampilan dan kemampuan yang saya miliki mendukung saya dalam melaksanakan tugas”. Kemudian skor dengan jawaban terendah berada pada indikator keempat yaitu Pengetahuan dengan item pernyataan yaitu “Tingkat pendidikan dan pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan posisi kerja saat ini”.
- 8) total rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan adalah 3,48, yaitu tergolong dalam kategori baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada indikator keempat yaitu Tanggung Jawab dengan item pernyataan “Saya mampu bertanggung jawab untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan”. Kemudian skor jawaban terendah berada pada indikator

kedua yaitu Kuantitas dengan item pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan beban kerja yang diberikan”.

4.3 Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas
Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.
- 2) Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.
- 3) Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (*ABS_RES*) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.11, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,030 + 0,316 X_1 + 0,177 X_2 + 0,298 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan

garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 0,030$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi, atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.

$b_1 = 0,316$, artinya apabila motivasi kerja dan kompetensi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya lingkungan kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

$b_2 = 0,177$, artinya apabila lingkungan kerja dan kompetensi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

$b_3 = 0,298$, artinya apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kompetensi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa, begitu sebaliknya.

4.5 Pengujian Hipotesis

1) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.11, diperoleh nilai F hitung 137,202

dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

2) Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.11 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,919. Ini berarti besarnya kontribusi antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 91,9% sedangkan sisanya 8,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan Tabel 5.11 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Lingkungan kerja adalah 4,369, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,459, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti

bahwa hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa dapat diterima.

b) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk motivasi kerja adalah 2,248, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,235, dan signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa dapat diterima.

c) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kompetensi adalah 3,626, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,323 dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa dapat diterima.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa. Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja

yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Pratama (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan. Motivasi sangat penting dalam perusahaan, karena dengan adanya motivasi dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Untuk memotivasi karyawan pihak manajemen perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan. Adanya motivasi dari pimpinan dalam arti pimpinan memberi dorongan kepada karyawan,

di mana dorongan itu sendiri menyangkut pada kebutuhan karyawan, baik kebutuhan batin maupun kebutuhan lahir maka akan memicu semangat kerjanya dalam perusahaan. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang karyawan ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaan, karena dengan motivasi kerja karyawan akan berupaya memperoleh prestasi kerja, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan selalu mencari inovasi baru. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Wijaya dan Andreani. (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang karyawan akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi karyawan yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya sifat dan konsep diri

yang semakin baik. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Khaerani dan Riski. (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa, ini berarti bahwa semakin baik Lingkungan kerja maka Kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa juga akan meningkat.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa, ini berarti semakin baik Motivasi kerja maka Kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa juga akan meningkat.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa, ini berarti semakin baik Kompetensi maka Kinerja karyawan Joumpa PT. Gapura Angkasa juga akan meningkat.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi

berkontribusi sebesar 91,9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 8,1% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Gapura Angkasa.

- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel lingkungan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Lingkungan tempat saya bekerja jauh dari adanya kebisingan sehingga mendukung konsentrasi dalam bekerja”. Maka kepada manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja dengan menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja, memperhatikan penerangan dan kebisingan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan

meminimalkan kesalahan dalam bekerja.

- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Motivasi kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan”. Maka kepada pimpinan agar tetap mengembangkan keterampilan serta potensi yang ada dalam diri karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkala dan sistematis. Karyawan yang terus berkembang dan memiliki keterampilan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Di perusahaan.
- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kompetensi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Tingkat pendidikan dan pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan posisi kerja saat ini”. Maka untuk dapat memaksimalkan kemampuan kerja karyawan kepada manajemen diharapkan dapat lebih memperhatikan penempatan kerja karyawan agar sesuai pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Heny Sidanti,(2015). ”Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh

- Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi BIsnis*, 5(1), 73–89.
- Hasibuan, S. A. (2016). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Manajemen Vol 3 No 2*
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Khaerani, I. dan Riski, M. S. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMART MULTIFINANCE Cabang Sangatta. *MADANI ACCOUNTING AND MANAGEMENT JOURNAL*, 7(2), 28-35.
- Lestari, I., Sidabutar, L., Sirait, D. A., & Sitorus, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma (Bergerak Dalam Bidang Obat-Obatan). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 21-26.
- Lusti, L dan Siagian, H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Primata Surabaya. *AGORA* 5(1).
- Moulana, F. , Sunuharyono, S. , B. & Utami, N. , H. (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja, *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)|Vol.44 No.1 Maret 2017*.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.
- Muntu, G. F. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 8, No. 1.
- Pramana, D. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PETROKIMIA CABANG MEDAN. *JOURNAL FOR BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP*, 3(1).
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Pattiasina, M. E. A. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–6.
- Putra dan Amar. 2015. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Fungsi Komunikasi terhadap Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual pada Satuan

- Kerja Perangkat Daerah di Kota Bandung. Profesionalisme Akuntan Menuju Sustainable Business Practice, Bandung, 20 juli 2017, ISSN-2252-3936.
- Sastra, B. A., Zulfadil, Z., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Siregar, W. P., dkk. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pioneerindo Gourmet Internasional, TBK. Medan (Bergerak Di Bidang CFC). *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 1, pp. 1-8.
- Santoso, S.P. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada koperasi agrobisnis tarutama.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-5 (Edisi Revisi). Bandung:Refika Aditama.
- Sofyandi, dkk. 2012. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiharjo, R. J., dkk. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128-137.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Edisi-Revisi, Cetakan 12. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta,Bandung..
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwanto. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” pada Bank BTN Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Susilowati, Nurma. 2019. Analisis Pengaruh Komopetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT. Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura. Diss. IAINSalatiga.
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 7(1), 35–50.
- Wardhana, I., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2), 2442-4315.
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.

- Wotulo, A. G., dkk. 2018. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan.