

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bangkit Junior)

Mohammad Abror *
Abdul Wahid Mahsuni **
M Tody Arsyianto ***

Email : 22101081174@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This research examines the extent to which the working environment, employee motivation, and professional competence contribute to the performance of personnel employed at PT Bangkit Junior. A quantitative research design was adopted to address the research objectives. Since the company employed only 30 individuals, the entire population was included as research participants through a census or saturated sampling method. Primary data were obtained by distributing structured questionnaires to all respondents. The collected responses were subsequently analyzed using IBM SPSS Statistics version 25. The statistical analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, partial and simultaneous significance tests, and the coefficient of determination. The results indicate that the work environment does not have a significant partial effect on employee performance. In contrast, work motivation demonstrates a positive and statistically significant contribution to performance. Professional competence is also found to have no significant individual effect on employee performance. Nevertheless, when the three explanatory variables are examined collectively, they significantly influence the performance of PT Bangkit Junior employees. The coefficient of determination, represented by an R Square value of 0.752, shows that the proposed model accounts for 75.2% of the variation in employee performance. The remaining 24.8% is associated with other determinants that were not incorporated into this study.

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

Pendahuluan

Memasuki era global saat ini, perusahaan dituntut memiliki sistem manajemen yang baik agar mampu bersaing dan mempertahankan keberlangsungan usaha. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi, mengingat tenaga kerja berperan sebagai pelaksana utama yang mengarahkan seluruh aktivitas perusahaan menuju tercapainya sasaran yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten akan membantu perusahaan menghasilkan kinerja yang baik secara efektif dan efisien.

PT Bangkit Junior merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan beras di Desa Buntan Barat, Kecamatan Ketapang, Kabupaten Sampang. Persaingan usaha yang semakin tinggi menuntut perusahaan untuk menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan mempertahankan kinerja karyawan. Namun, berdasarkan kondisi di lapangan, perusahaan masih menghadapi permasalahan berupa penurunan semangat kerja, keterbatasan fasilitas kerja, serta belum optimalnya pengelolaan operasional.

Pencapaian kerja pegawai berkaitan dengan kondisi lingkungan, dorongan kerja, serta kemampuan yang dimiliki. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti pencahayaan yang kurang maksimal, minimnya ventilasi, kebersihan yang kurang terjaga, dan tempat istirahat yang belum

memadai dapat menurunkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting karena dapat mendorong karyawan bekerja lebih efektif, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah kompetensi kerja. Kompetensi yang belum optimal dapat terlihat dari kurangnya kemampuan komunikasi, keterampilan menarik minat pelanggan, kemampuan bernegosiasi, serta sikap kerja yang kurang cekatan. Permasalahan yang ditemukan menjadi dasar guna mengetahui keterkaitan lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi dengan kinerja pegawai PT Bangkit Junior.

Penelitian ini juga merujuk pada beberapa hasil kajian terdahulu yang relevan dengan topik lingkungan kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, dan kinerja karyawan. Anggrayny, Maslichah, dan Mahsuni (2022) dalam penelitiannya pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja turut memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, di samping faktor gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Sinollah, Zarkasih, dan Arsyianto (2020) dalam kajiannya terhadap kinerja dosen dan karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja serta kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja, sekaligus menegaskan pentingnya pengembangan karier sebagai faktor pendukung. Kedua penelitian tersebut memperkuat dasar pemikiran bahwa motivasi kerja dan kondisi lingkungan maupun kompetensi kerja merupakan variabel penting yang perlu dikaji lebih lanjut kaitannya dengan kinerja karyawan, sebagaimana yang menjadi fokus penelitian ini pada PT Bangkit Junior.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja yang diberikan organisasi. Menurut Armstrong dalam Harries & Zakiyya (2023:265), Kinerja mencerminkan kontribusi, perilaku, dan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Flippo dan Dessler dalam Harries & Zakiyya (2023:263) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan kualitas, kuantitas, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai capaian kerja karyawan, baik ditinjau dari aspek kualitas maupun jumlah pekerjaan yang dihasilkan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan kontribusi terhadap organisasi.

Lingkungan Kerja (Variabel X1)

Keadaan fisik maupun nonfisik di dalam ruang kerja dapat membentuk kenyamanan, kelancaran, dan efektivitas pegawai ketika menyelesaikan pekerjaannya. Nitisemito dalam Mahmudah (2019:56) mengemukakan bahwa berbagai unsur yang mengelilingi tenaga kerja dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan kewajiban. Adapun Reksohadiprodjo dan Gitosudarmo dalam Mahmudah (2019:56) berpandangan bahwa penataan tempat kerja harus dilakukan secara kondusif agar aktivitas pegawai tidak terhambat dan pencapaian produktivitas dapat dioptimalkan.

Berdasarkan pendapat tersebut, lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang dapat menentukan rasa nyaman, kepuasan, dan kinerja pegawai.

Motivasi Kerja (Variabel X2)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Harries & Zakiyya (2023), motivasi adalah pemberian daya dorong agar seseorang mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan mencapai

kepuasan. Sementara itu, Siregar dalam Harries & Zakiyya (2023) menjelaskan bahwa Dorongan internal dan eksternal mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaannya secara bertanggung jawab.

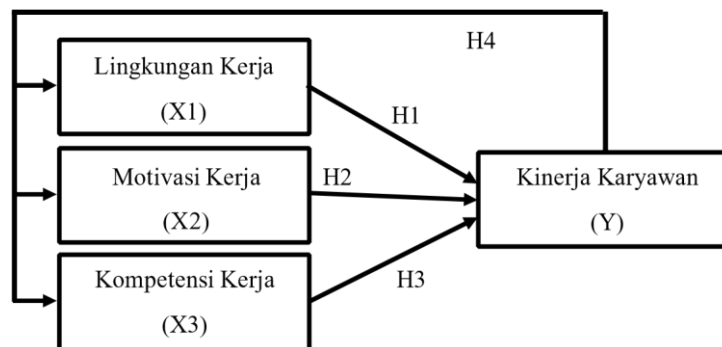
Berdasarkan pendapat tersebut, motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai dorongan yang mendorong karyawan bekerja dengan semangat, efektif, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi Kerja (Variabel X3)

Kompetensi kerja adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut Davis dan Newstrom dalam Mahmudah (2019:30), kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan pengetahuan manusia dalam memenuhi kebutuhan bisnis secara optimal.

Sementara itu, Clark dalam Mahmudah (2019:30) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan tentang cara mengerjakan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan pendapat tersebut, kompetensi kerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di PT Bangkit Junior yang terletak di Desa Buntan Barat, Kecamatan Ketapang, Kabupaten Sampang. Keseluruhan tenaga kerja perusahaan yang berjumlah 30 orang ditetapkan sebagai populasi penelitian. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh populasi dijadikan responden dengan menggunakan metode sampling jenuh.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pengukuran setiap indikator dilakukan dengan skala Likert lima poin, mulai dari kategori sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan SPSS Statistics versi 25 melalui serangkaian pengujian yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi.

Hipotesis

H1: Pencapaian kerja karyawan ditentukan oleh kondisi lingkungan, dorongan kerja, serta kompetensi yang dimiliki.

H2: Kondisi lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

H3: Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang dimilikinya. H4:

Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Deskripsi Responden

Profil responden memperlihatkan bahwa tenaga kerja PT Bangkit Junior didominasi oleh laki-laki, yaitu 23 dari 30 orang atau 77%, sedangkan perempuan hanya 7 orang atau 23%. Dari aspek umur, kelompok 29–35 tahun menjadi kelompok terbesar dengan persentase 33,3% atau sebanyak 10 orang. Setelah itu, terdapat 9 orang atau 30% yang berada pada rentang usia 23–28 tahun.

Dilihat dari latar belakang pendidikan, lebih dari separuh responden merupakan lulusan SMA/SMK, yakni 16 orang atau 54%. Sisanya sebanyak 14 orang atau 46% memiliki pendidikan terakhir S1. Sementara berdasarkan pengalaman kerja, 18 responden atau 60% tergolong pegawai baru dengan periode kerja di bawah satu tahun. Responden yang telah bekerja selama 2–5 tahun serta lebih dari 5 tahun masing-masing mencakup 6 orang atau 20%.

Uji Instrumen Penelitian Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,909	0,361	Valid
	X1.2	0,767	0,361	Valid
	X1.3	0,708	0,361	Valid
	X1.4	0,611	0,361	Valid
	X1.5	0,556	0,361	Valid
	X1.6	0,492	0,361	Valid
	X1.7	0,706	0,361	Valid
	X1.8	0,759	0,361	Valid
	X1.9	0,831	0,361	Valid
	X1.10	0,778	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,794	0,361	Valid
	X2.2	0,658	0,361	Valid
	X2.3	0,769	0,361	Valid
	X2.4	0,554	0,361	Valid
	X2.5	0,742	0,361	Valid
	X2.6	0,715	0,361	Valid
	X2.7	0,751	0,361	Valid
	X2.8	0,680	0,361	Valid
	X2.9	0,763	0,361	Valid
	X2.10	0,721	0,361	Valid
Kompetensi Kerja (X3)	X3.1	0,897	0,361	Valid
	X3.2	0,810	0,361	Valid
	X3.3	0,623	0,361	Valid
	X3.4	0,810	0,361	Valid
	X3.5	0,898	0,361	Valid
	X3.6	0,687	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,734	0,361	Valid
	Y.2	0,796	0,361	Valid
	Y.3	0,732	0,361	Valid
	Y.4	0,858	0,361	Valid
	Y.5	0,616	0,361	Valid
	Y.6	0,625	0,361	Valid
	Y.7	0,791	0,361	Valid
	Y.8	0,563	0,361	Valid
	Y.9	0,735	0,361	Valid
	Y.10	0,795	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Hasil pengujian pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa tidak ada butir instrumen yang berada di bawah batas korelasi 0,361. Artinya, seluruh pernyataan yang merepresentasikan lingkungan kerja,

motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan telah memenuhi persyaratan validitas serta dapat dipertahankan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,895	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,879	Reliabel
Kompetensi Kerja (X3)	0,875	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,897	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025.

Seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing melebihi 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan dapat menghasilkan data yang konsisten.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Pengujian	Nilai Sig.	Kriteria	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,142	> 0,05	Data berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,142 melebihi 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,161	6,206	Bebas multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,162	6,123	Bebas multikolinearitas
Kompetensi Kerja (X3)	0,226	4,421	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Tidak ditemukan hubungan yang berlebihan antarvariabel bebas karena seluruh tingkat tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Oleh sebab itu, persamaan regresi telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,460	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,365	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi Kerja (X3)	0,990	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Pengujian pada Tabel 5 memperlihatkan bahwa tidak terdapat variabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa varians residual dalam persamaan regresi bersifat konstan, sehingga asumsi bebas heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Konstanta	1,556	4,692	-	0,332	0,743
Lingkungan Kerja (X1)	-0,293	0,216	-0,330	-1,355	0,187
Motivasi Kerja (X2)	0,974	0,265	0,891	3,673	0,001
Kompetensi Kerja (X3)	0,433	0,297	0,300	1,458	0,157

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Tabel 6 menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,556 - 0,293X_1 + 0,974X_2 + 0,433X_3 + e$$

Persamaan regresi menghasilkan nilai intersep sebesar 1,556. Angka tersebut menggambarkan tingkat kinerja karyawan ketika lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja berada pada kondisi tetap. Variabel lingkungan kerja memiliki arah hubungan negatif dengan koefisien -0,293, sedangkan motivasi kerja dan kompetensi kerja menunjukkan arah hubungan positif, masing-masing sebesar 0,974 dan 0,433.

Uji Hipotesis Uji F (Simultan) Tabel 7. Hasil Uji F

Model	F hitung	Sig.	Keterangan
Regression	26,221	0,000	Berpengaruh simultan

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Pengujian secara bersama-sama memperoleh taraf F senilai 26,221 dengan tingkat sig 0,000. Karena nilai tersebut berada di bawah 0,05, ketiga variabel independen terbukti secara bersamaan menjelaskan variasi kinerja karyawan PT Bangkit Junior.

Uji t (Parsial) Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t table	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	-1,355	1,697	0,187	Tidak signifikan
Motivasi Kerja (X2)	3,673	1,697	0,001	Signifikan
Kompetensi Kerja (X3)	1,458	1,697	0,157	Tidak signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Pengujian masing-masing variabel memperlihatkan bahwa perubahan kinerja pegawai hanya dapat dijelaskan secara nyata oleh motivasi kerja, yang memiliki tingkat signifikansi 0,001. Sebaliknya, lingkungan kerja dan kompetensi belum terbukti memberikan kontribusi secara individual karena nilai probabilitasnya sebesar 0,187 dan 0,157, yang keduanya melampaui batas 0,05.

Koefisien Determinasi Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,867	0,752	0,723	3,424

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Model penelitian mampu menerangkan 75,2% variasi kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,752. Sebesar 24,8% variasi lainnya dipicu faktor di luar penelitian.

Kesimpulan

Kinerja karyawan PT Bangkit Junior belum terbukti dipengaruhi oleh lingkungan kerja ($t = 1,355$; Sig. = 0,187).

Peningkatan kinerja pegawai PT Bangkit Junior terbukti berkaitan secara nyata dengan motivasi kerja, hasil tersebut didukung oleh nilai t sebesar 3,673 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$).

Kompetensi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bangkit Junior, dibuktikan dengan nilai t hitung 1,458 dan signifikansi $0,157 > 0,05$.

Kinerja pegawai PT Bangkit Junior secara nyata dapat dijelaskan melalui kombinasi kondisi kerja, dorongan bekerja, dan kemampuan karyawan. Signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai F sebesar 26,221 mendukung hasil tersebut.

Keterbatasan Dan Saran

PT Bangkit Junior diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama pada aspek fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan kenyamanan ruang kerja agar karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan tugas. Perusahaan juga perlu mendorong semangat kerja karyawan melalui apresiasi, pengembangan kompetensi, dan pemenuhan kebutuhan.

Perusahaan disarankan untuk memperkuat kompetensi karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Penelitian mendatang diharapkan memperluas model analisis dengan memasukkan faktor lain, seperti disiplin, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kompensasi, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai berbagai determinan kinerja karyawan.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bohlander, George, & Snell, Scott. 2010. *Managing Human Resources* (15th ed.). Mason, OH: SouthWestern Cengage Learning.
- Farras. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Jurnal Tafidu*, 1(4).
- Febrianti, N. R. 2020. Analisis Teori Motivasi Kerja Hasibuan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(3), 189-198.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harries, Zakiyya. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Indigo Media.
- Karyamin, Hamzah, & Lantara. 2023. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 10(1).
- Khaeruman. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV AA Rizky.
- Lesmana, Kosasih, Kadarisman, Paramarta, & Yuliaty. 2024. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Vio Resources. *Open Journal Systems*, 18(7).
- Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Pratiwi, Priyono, & Arsyianto. 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Jack Runner Roastery di Kota Bandung). *EJRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 14(1).
- Sarip, S., & Mustangin. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94-111.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Djaelani, & Mahsuni. 2025. Loyalty, Satisfaction, and Performance: Do We Really Need Training as a Mediator? *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 7(4).
- Suryanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil. *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, IV(02), 71-81.
- Tolu, Mamentu, & Rumawas. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1).

Mohammad Abror* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abdul Wahid Mahsuni** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M Tody Arsyianto*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma