

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ABDYA CENTRA PERABOT

Christine,¹ Hendry², Yovie Ernanda,³

Email : yovieernanda@yahoo.com

RINGKASAN- Objek dalam penelitian ini pada PT. Abdy Centra Perabot. Kondisi yang terjadi pada perusahaan saat ini mengalami kinerja yang menurun karena adanya penjualan perusahaan yang mengalami penurunan. Kompetensi merupakan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan didukung dengan keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Motivasi merupakan semangat yang timbul di dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi karyawan yang kurang baik dapat terjadi dikarenakan pemberian kompensasi yang kurang seimbang sehingga karyawan tidak merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang ada di perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dibutuhkan oleh setiap karyawan yang bekerja. Jenis, sifat dan metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Pembatasan teori akan dibatasi melalui manajemen sumber daya manusia dalam lingkup kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja. Penelitian ini menggunakan rumus sampling jenuh. Dengan populasi sejumlah 73 orang dan 30 orang untuk melakukan pengujian pada perusahaan sejenis. Penelitian kuantitatif dipilih sebagai metode pengumpulan data. Analisa yang digunakan berupa metode analisa berganda, pengujian determinasi dan pengujian secara simultan test ($25,175 > 3,13$) dan partial test ($2,858 > 1,994$), ($3,450 > 1,994$) dan ($4,043 > 1,994$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara *positive* dan *significant* dengan koefisien dengan ratio 50,2%.

Kata Kunci : *Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sebagai salah satu peran yang dipertimbangkan oleh perusahaan. Sebagai aset perusahaan, sumber daya manusia harus terus menjaga kemampuan sehingga perusahaan dapat terus berkembang. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan mampu menjalankan aktivitas bisnis dengan lebih baik. Perusahaan perlu menjaga sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang merupakan aset utama perusahaan.

¹ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

² Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

³ Dosen Universitas Prima Indonesia

PT Abdy Centra Perabot merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan perabot-perabot rumah tangga, seperti kursi, meja, lemari dan berbagai jenis perabot lainnya. Perusahaan mengalami penurunan kinerja pada saat ini. Penurunan penjualan paling rendah terjadi di bulan September 2019 sebesar 87,37%. Penurunan penjualan juga rutin terjadi dari bulan Maret 2019 hingga September 2019.

Kompetensi merupakan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan didukung dengan keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Permasalahan pada kompetensi yaitu tidak sesuai pemahaman pekerjaan, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan akan mengakibatkan berbagai kesalahan di dalam menjalankan pekerjaan yang merugikan bagi perusahaan. Beberapa jabatan yang tidak sesuai diisi cukup banyak karyawan yang memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan mencapai 17 orang karyawan di perusahaan.

Motivasi merupakan semangat yang timbul di dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi karyawan yang bekerja di PT Abdy Centra Perabot dinilai masih kurang. Motivasi karyawan yang kurang baik dapat terjadi dikarenakan pemberian kompensasi yang kurang seimbang sehingga karyawan tidak merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang ada di perusahaan. Dapat dilihat bahwa adanya perbedaan dari pemberian kompensasi berupa bonus serta gaji pada beberapa bagian jabatan di perusahaan. Perbedaan lama bekerja juga menjadi perbandingan yang utama untuk karyawan. Hal ini menimbulkan sentimen buruk bagi perusahaan.

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan perusahaan yang ada untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja fisik yang nyaman. Berbagai masalah dalam lingkungan kerja fisik yang terjadi seperti penerangan yang bermasalah, suara yang menyebabkan kebisingan, adanya kerusakan pendingin ruangan dan tidak amannya lingkungan perusahaan tentu akan membuat suasana kerja menjadi terganggu. Lingkungan kerja fisik karyawan memiliki banyak permasalahan dalam perusahaan. Cahaya yang tidak memadai, kerusakan alat kerja dan lingkungan kerja fisik yang buruk.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk menggunakan judul penelitian beserta judulnya “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Abdy Centra Perabot”.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai :

1. Kompetensi karyawan masih belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukan.
2. Motivasi karyawan yang menurun dikarenakan pemberian bonus yang tidak sesuai dengan masa kerja.
3. Lingkungan kerja fisik yang cenderung tidak mendukung karyawan membuat rasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaan
4. Kinerja yang menurun dapat terlihat dari tidak tercapainya penurunan penjualan di perusahaan.

KAJIAN TEORI

1. Teori Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271), kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan dan mengerjakan tugas sesuai dengan bidang yang dimiliki didukung oleh sikap di dalam menjalankan bidang jabatan yang diberikan.

Menurut Wibowo (2014 : 273), ciri-ciri utama kemampuan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pribadi karyawan adalah :

- a. Konsep diri sebagai sikap dari diri seseorang.
- b. Pengetahuan sebagai informasi yang dimiliki dalam bidang penelitian tertentu.
- c. Keterampilan sebagai *ability* terlibat dalam pekerjaan fisik atau mental.

2. Teori Motivasi

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:71), motivasi menjadi proses dalam menjelaskan kegigihan yang dimiliki oleh seseorang di dalam mencapai tujuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Notoadmojo (2015:130), alat alat yang dapat dikategorikan sebagai motivasi adalah.

- a. Materiil, alat motivasi materiil adalah memberikan karyawan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan ekonominya.
- b. Non materil, alat motivasi nonmateri adalah sesuatu yang memberi kepuasan atau kebanggaan bagi karyawan.
- c. Kombinasi materi dan nonmateri, alat insentif ini bersifat material dan non-material.

3. Teori Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2017:51), kondisi pada lingkungan kerja seseorang dapat memberikan aspek dalam pelaksanaan misalnya karena masalah pada suhu AC, penerangan yang memadai dan hal lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2011 : 28), indikator kondisi lingkungan kerja fisik:

- a. Kondisi penerangan cahaya ditempat kerja sangat bermanfaat bagi karyawan.
- b. Suhu udara dan kondisi temperatur dalam tempat kerja setiap anggota tubuh memiliki suhu tubuh yang berbeda
- c. Tingkat kebisingan dalam tempat kerja menjadi salah satu penyebab yang membuat ketidaknyamanan dalam bekerja.

4. Teori Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67), penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari hasil kualitas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan di dalam melaksanakan program bekerja sesuai yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Bangun (2012:234), indikasi dalam pengukuran kinerja sebagai berikut.

- a. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok untuk menjadi pekerjaan standar.
- b. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan di perusahaan pasti memenuhi persyaratan tertentu
- c. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan bisa dilakukan oleh satu karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di PT Abdya Centra Perabot yang berlokasi di Jalan Mesjid Dusun IX. Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari 2020 – Desember 2020

Sugiyono (2012:7), penelitian *quantitative* berdasarkan angka merupakan penelitian yang dilakukan karena menggunakan analisa data statistik.

Sujarweni (2015: 49), penelitian ini untuk melihat dampak dari, satu atau lebih variabel independen dan bukan hubungan atau perbandingan dengan variabel lain.. Menurut penelitian Zulganef (2012: 11), tujuan penelitian explanatory untuk mempelajari hubungan terjalin antara variabel yang menggambarkan masalah. Penelitian ini adalah penjelasan (menjelaskan). Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 70 orang. Dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian sebanyak 73 orang yang 30 diantaranya berasal dari perusahaan sejenis yaitu PT Jasa Abadi Furniture. Sanusi (2011:104), ada dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data utama dan data pendukung. Data primer sebagai data yang dikumpulkan dahulu oleh peneliti sedangkan data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh pihak peneliti sebagai data tambahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil dari analisa ini akan menjelaskan nilai dari n sebagai sampel penelitian, nilai *minimum* sebagai nilai paling rendah, nilai *maximum* sebagai nilai tertinggi, *mean* sebagai nilai rata-rata dan standar deviasi.

Tabel III.1
Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	73	12.00	29.00	19.0822	3.96426
Motivasi	73	12.00	29.00	21.6027	3.78131
Lingkungan Kerja	73	11.00	28.00	20.7397	3.87667
Kinerja	73	11.00	28.00	20.5616	3.54333
Valid N (listwise)	73				

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada hasil dari SPSS akan menjelaskan nilai dari keempat variabel yang diuji pada analisis statistik deskriptif yaitu variabel kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Penjelasan untuk tabel yang diuji dari SPSS dapat dilihat untuk variabel

komunikasi dengan nilai sebanyak 73 responden, *mean* sebesar 19,0822 dengan nilai nilai paling kecil 12 dan nilai paling besar 29 dengan standard deviasi 3,96426.

Dari hasil tabel yang diuji dari SPSS dapat dilihat untuk variabel motivasi dengan nilai sebanyak 73 responden, *mean* sebesar 21,6027 dengan nilai paling kecil 12 dan nilai paling besar 29 dengan standard deviasi 3,78131.

Dari hasil tabel yang diuji dari SPSS dapat dilihat untuk variabel lingkungan kerja fisik dengan sampel sebanyak 73 responden mean sejumlah 21,7397 dengan nilai paling kecil 11 dan nilai paling besar 28 satuan dengan standard deviasi 3,87667.

Dari hasil tabel yang diuji dari SPSS dapat dilihat variabel kepuasan kerja dengan nilai sebanyak 73 responden, *mean* sebesar 20,5616 dengan nilai nilai paling kecil 11 dan nilai paling besar 28 satuan dengan standard deviasi 3,54333.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut hasil pengujian validitas dan reliabilitas.

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kompetensi	Poin 1	0,554	0,001	Valid
2		Poin 2	0,824	0,000	Valid
3		Poin 3	0,793	0,000	Valid
4		Poin 4	0,435	0,016	Valid
5		Poin 5	0,848	0,002	Valid
6		Poin 6	0,722	0,002	Valid
1	Motivasi	Poin 1	0,581	0,001	Valid
2		Poin 2	0,560	0,001	Valid
3		Poin 3	0,650	0,000	Valid
4		Poin 4	0,554	0,000	Valid
5		Poin 5	0,757	0,000	Valid
6		Poin 6	0,620	0,000	Valid
1	Lingkungan Kerja Fisik	Poin 1	0,648	0,000	Valid
2		Poin 2	0,523	0,003	Valid
3		Poin 3	0,511	0,000	Valid
4		Poin 4	0,798	0,000	Valid
5		Poin 5	0,751	0,000	Valid
6		Poin 6	0,750	0,000	Valid
1	Kinerja	Poin 1	0,764	0,000	Valid
2		Poin 2	0,721	0,000	Valid
3		Poin 3	0,639	0,000	Valid
4		Poin 4	0,741	0,000	Valid
5		Poin 5	0,577	0,000	Valid
6		Poin 6	0,522	0,003	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada validitas test yang dilakukan memiliki nilai lebih besar dari persamaan r tabel (0,361) dengan *significant* dibawah 0,05. Maka dapat diberikan

kesimpulan bahwa nilai dari validitas yang diuji sudah dinyatakan valid seluruhnya. Selanjutnya adalah pengujian realibilitas variabel.

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Variabel Kompetensi	0,799	6	Reliabel
Variabel Motivasi	0,679	6	Reliabel
Variabel Lingkungan Kerja Fisik	0,741	6	Reliabel
Variabel Kinerja	0,742	6	Reliabel

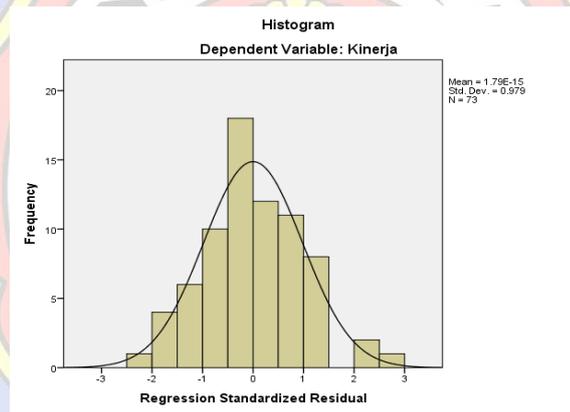
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada nilai lebih besar dari 0,60, memiliki pemahaman bahwa semua variabel yang diuji sudah memenuhi kriteria reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

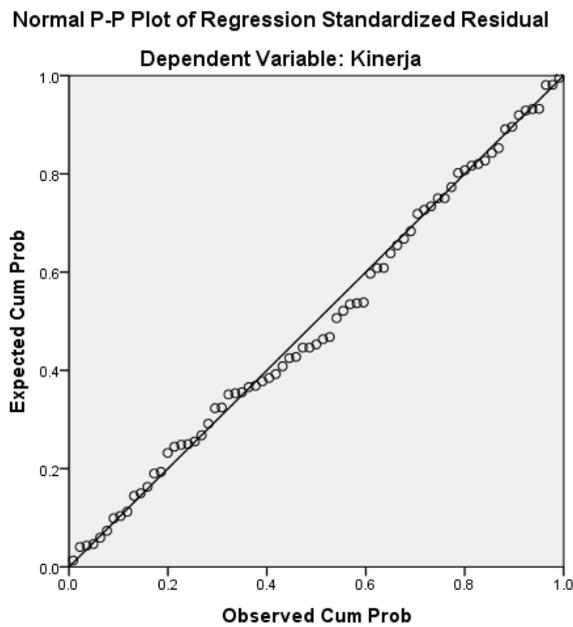
Uji normalitas akan dijelaskan menggunakan grafik *histogram* dan grafik *normal p-p plot*.



Gambar Grafik Histogram

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Model grafik histogram pada gambar menunjukkan bahwa data bergerak sejajar dengan membentuk huruf U terbalik dan memenuhi asumsi dari normalitas.



Gambar Grafik Normal P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Model grafik memperlihatkan bahwa data menyebar mengikuti garis dan sudah memenuhi asumsi dari normalitas.

Pada pengujian selanjutnya menggunakan statistik menggunakan uji *one sample kolgomorov smirnov*.

Tabel

Uji One Sample Kolgomorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44828723
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.035
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan hasil pada pengujian one sample kolgomorov smirnov dengan memperhatikan nilai dari significant $0,057 > 0,05$ maka dinyatakan data memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.774	1.293
	Motivasi	.689	1.452
	Lingkungan Kerja	.874	1.144

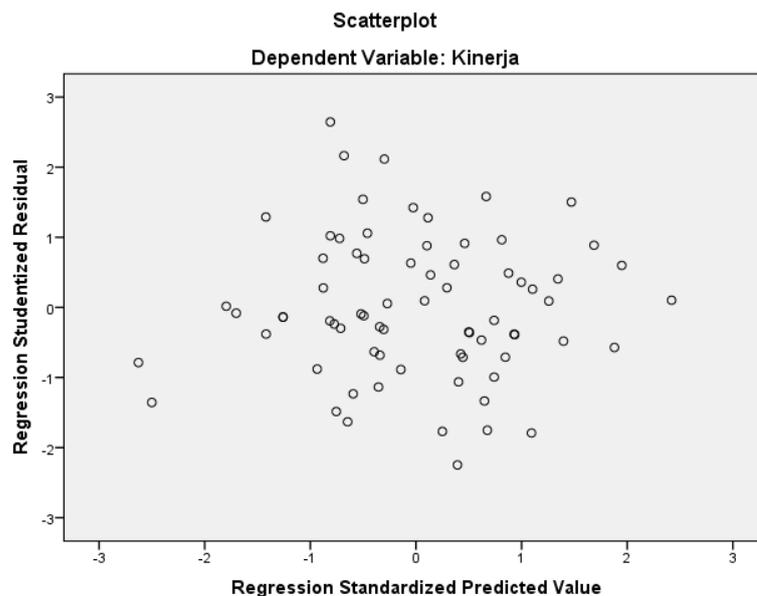
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dari hasil uji variabel menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk kompetensi berjumlah $0,774 > 0,1$, motivasi berjumlah $0,689 > 0,1$ dan lingkungan kerja berjumlah $0,874 > 0,1$ sedangkan nilai VIF untuk komunikasi berjumlah $1,293 < 10$, motivasi berjumlah $1,452 < 10$ dan lingkungan kerja fisik berjumlah $1,144 < 10$ bahwa tidak terjadi korelasi antara kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk melihat *variance* residual pengamatan yang satu ke pengamatan lainnya. Metode yang digunakan dalam mendeteksi model heterokedastisitas sebagai berikut.



Gambar 3 Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada gambar grafik terlihat bahwa nilai data menyebar tidak beraturan dan acak sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa data menyebar dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Untuk langkah berikutnya, maka dilakukan uji glejser secara statistik untuk melihat pemahamannya.

Tabel
Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.425	1.288		1.883	.064
	Kompetensi	-.025	.051	-.066	-.486	.628
	Motivasi	.017	.056	.044	.307	.759
	Lingkungan Kerja	-.019	.049	-.049	-.382	.704

a. Dependent Variable: absut

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Setelah melalui hasil dari SPSS, dengan nilai nilai lebih besar dari 0,05 untuk nilai signifikannya. Pada variabel komunikasi $0,628 > 0,05$, motivasi $0,759 > 0,05$, lingkungan kerja fisik $0,704 > 0,05$. Dapat diberikan hasil bahwa tidak terjadi masalah pada heterokedastisitas.

Pada analisis ini akan menjelaskan nilai dari regresi linier berganda yang digunakan pada tabel B dalam hasil SPSS berikut ini :

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.131	2.145		.993	.324
	Kompetensi	.242	.085	.270	2.858	.006
	Motivasi	.324	.094	.346	3.450	.001
	Lingkungan Kerja	.329	.081	.360	4.043	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

$$Y = 2,131 + 0,242 X_1 + 0,324 X_2 + 0,329 X_3 + e$$

1. *Constant value* 2.131 artinya jika tidak ada atau konstan maka variabel kompetensi, kinerja, motivasi dan lingkungan kerja karyawan sebanyak 2.131 satuan.

2. Nilai koefisien kemampuan 0,242 bertanda positif artinya apabila variabel kompetensi bertambah 1 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah maka kinerja pegawai menjadi 0,242.
3. Nilai koefisien insentif sebesar 0,324 yang bertanda positif artinya apabila variabel insentif bertambah 1 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,324.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,329 dan bernilai positif yang artinya apabila variabel lingkungan kerja fisik bertambah sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,329.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

Tabel
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.502	2.50094

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dengan nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,502 atau 50,2% dari variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel utama yang diteliti sedangkan sisanya sebesar 49,8% (100% - 50,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompensasi, seleksi, disiplin dan variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempengaruhi variabel dependen pada saat yang bersamaan.

Tabel Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.397	3	157.466	25.175	.000 ^b
	Residual	431.576	69	6.255		
	Total	903.973	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada derajat bebas nilai adalah 3,11. Penilaian untuk uji nilai $F_{hitung} (25,175) > F_{tabel} (3,11)$ dan *significant probability* $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara simultan Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh *positive* dan *significant* terhadap kinerja karyawan pada PT Abdy Centra Perabot

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian pada uji t.

Tabel
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.131	2.145		.993	.324
	Kompetensi	.242	.085	.270	2.858	.006
	Motivasi	.324	.094	.346	3.450	.001
	Lingkungan Kerja	.329	.081	.360	4.043	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Dengan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,994. Maka penjelasan dari uji ini sebagai berikut

1. Hasil pada uji SPSS $2,858 > 1,994$ dan diperoleh *significant value* $0,006 < 0,05$ yang berarti H_a diterima, artinya bagian komunikasi menunjukkan dampak *positive* dan *significant*
2. Hasil pada uji SPSS $3,450 > 1,994$ dan diperoleh *significant value* $0,001 < 0,05$ yang berarti H_a diterima, yaitu bagian motivasi menunjukkan dampak *positive* dan *significant*
3. Hasil pada uji SPSS $4,043 > 1,994$ dan diperoleh *significant value* $0,000 < 0,05$, hal ini berarti H_a diterima, yaitu bagian lingkungan kerja fisik menunjukkan dampak *positive* dan *significant*

Setelah melalui seluruh proses penelitian dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah diajukan kepada perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,858 > 1,994$).

Kesimpulan akhir dari memiliki hasil yang sama dengan teori Wibowo (2014: 272), kemampuan merupakan ciri dasar setiap orang dan berkaitan dengan

kriteria untuk menunjukkan kinerja yang sangat baik atau efektif dalam bekerja atau dalam suatu situasi.

Berdasarkan hasil dari pembagian kuesioner untuk variabel kompetensi memiliki persentase dominan 22,6% pada jawaban kurang setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan memberikan tanggapan kompetensi yang ada di perusahaan masih belum berdampak terhadap kinerja dari karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Setelah melalui seluruh proses penelitian dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah diajukan kepada perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,450 > 1,994$).

Kesimpulan akhir dari memiliki hasil yang sama dengan teori Priansa (2016: 199), karena otorisasi akan dapat memotivasi karyawan untuk aktif bekerja. Jika ada tunjangan gaji yang memadai, maka karyawan dengan kapabilitas yang memadai akan dapat mengoptimalkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil dari pembagian kuesioner untuk variabel motivasi memiliki persentase dominan 35,5% pada jawaban sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan memberikan tanggapan motivasi perlu ada sebagai pendukung dari peningkatan kinerja yang mereka miliki.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepua Kinerja

Setelah melalui seluruh proses penelitian dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian utama yang telah diajukan kepada perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,043 > 1,994$).

Kesimpulan akhir dari memiliki hasil yang sama dengan teori Sunyoto (2013: 44), kondisi lingkungan kerja berdampak baik terhadap kepuasan karyawan dan kinerja pengembangan karir perusahaan.

SIMPULAN

Hasil dari pembahasan dan kesimpulan akhir yaitu :

1. Pengujian hasil akhir variabel kompetensi diperoleh $2,858 > 1,994$ pada *significant value* $0,006 < 0,05$, maka memberikan hasil bahwa kompetensi memberikan dampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian hasil akhir variabel motivasi diperoleh $3,450 > 1,994$, pada *significant value* $0,001 < 0,05$, maka memberikan hasil bahwa motivasi memberikan dampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian hasil akhir variabel lingkungan kerja fisik diperoleh $4,043 > 1,994$ pada *significant value* $0,000 < 0,05$, maka memberikan hasil bahwa lingkungan kerja fisik memberikan dampak *positive* dan *significant* terhadap kinerja karyawan.
4. Pengujian hasil akhir secara simultan nilai $25,175 > 3,13$ dan probabilitas *significant value* $0,000 < 0,05$. Pengujian *coefficient of determination* menunjukkan 50,2% yaitu citra kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Baba, A. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediatara.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*, Cetakan Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*.
- Priansa, Donni Junni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua : Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2014. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Rasmansyah, M. M., & Sakarsih, N. 2018. PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PACKAGING SECTION PT. ASTRA HONDA MOTOR PARTS CENTRE. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti, A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Eko Suparno. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Zulganef. 2012. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

