

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA SYLVA LESTARI ESTATE PASIR PENGARAIAN

Kurnia Fatma¹; Machasin²; Deny Setiawan³

Program Pascasarjana Manajemen Universitas Riau
Jln. Kampus Bina Widya KM. 12,5 Kota Pekanbaru, Riau 28293
E-mail : kurniafatma18@gmail.com (Koresponding)

Submit: 25 Nopember 2023

Review: 12 Desember 2023

Publish: 26 Februari 2024

Abstract: This research was conducted at PT. Sumatra Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian, with research time in 2022. The aim of this research is to determine the influence of competency and work environment on employee motivation and performance at PT. Sumatra Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian. To achieve this goal, research was conducted using a sample of 99 respondents who were employees of PT. Sumatra Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian. The data collection technique in this research is through a questionnaire. The data analysis method uses multiple linear regression using a Likert scale and data testing is carried out using SPSS Version 22 software. The results of this research show that the Competency variable influences employee work motivation, the work environment variable influences work motivation, the Competency variable influences employee performance, The work environment variable influences employee performance, and the motivation variable influences employee performance. contribution of the influence of competence (X1) and work environment (X2) on work motivation (Y1) at PT. Sumatra Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian was 19.8% and contributed to the influence of competence (X1), work environment (X2) and work motivation (Y1) on employee performance (Y2) at PT. Sumatra Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian by 33%

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

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawannya, sebaliknya perusahaan akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para karyawan tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

PT. Sumatera Sylva Lestari (SSL) Estate Pasir Pengaraian bergerak dibidang usaha tanaman hutan produksi dengan tanaman akasia dan sejenisnya. Dalam kegiatan operasionalnya selalu mengacu kepada standar produksi, sehingga setiap

produksi yang dihasilkan harus di seleksi terlebih dahulu. Permasalahan yang terdapat di perusahaan ini adalah kinerja karyawan tidak sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan dengan melihat target yang diberikan atau yang di tetapkan setiap tahun oleh perusahaan tidak tercapai setiap tahunnya. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, baik yang berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar diri pegawai tersebut. Faktor yang berasal dari diri pegawai adalah faktor-faktor internal yang meliputi kompetensi berdasarkan pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja. Beberapa di antara faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja.

Dunia kerja tidak hanya mengandalkan keahlian dan keterampilan

yang dimiliki seorang karyawan namun harus diikuti dengan motivasi yang tinggi pula untuk menjaga semangat bekerja yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi sebagai kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai satu tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan kekuatan pendorong (*driving forces*) untuk mencapai tujuan. Selain motivasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mencapai suatu kompetensi, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas yang merupakan kombinasi dimensi sifat pengetahuan, keterampilan dan sikap (sifat pribadi). Kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan, sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah cenderung berkinerja rendah pula. Kompetensi dapat diukur melalui : pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan/keterampilan (*skill*), pengalaman dan keyakinan dan nilai (*value*).

Selanjutnya lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diketahui masih ditemukan permasalahan lingkungan kerja non fisik yaitu masih banyaknya karyawan yang sakit disetiap bulannya, hal itu disebabkan oleh banyak karyawan yang merasa keletihan selama melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja. Untuk mendapat suasana kerja yang baik perlu memperhatikan berbagai faktor penunjang dalam lingkungan kerja fisik, yaitu pengaturan ruang kerja, penerangan, kebisingan suara, warna dinding, perlengkapan kerja, fasilitas kerja, dan kebersihan tempat kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi atau perusahaan, bagian perusahaan atau organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Robbins, 2015 mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) bahwa “Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut : (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Tanggung jawab, (4) Kerjasama, (5) Inisiatif

Motivasi kerja menurut Handoko (2014:252) adalah “keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi.” Beberapa ahli mendefinisikan motivasi seperti Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kemudian Lebih lanjut menurut Pandi Afandi (2018:23) bahwa “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Kemudian menurut Mangkunegara (2013:61) mendefinisikan motivasi adalah Kondisi atau energi yang

menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Adapun bagian indikator lainnya dalam penelitian ini, menurut Hasibuan (2012:152) dari teori Abraham maslow. Dimensi dan indikator motivasi, yaitu : (1) *Physiological Needs*, (2) *Safety And Security Needs*, (3) *Affiliation Or Acceptance Needs*, (4) *Esteem Or Status Needs*, (5) *Self Actualization*

Menurut Sutrisno (2012:202) kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, wewenang, adapun secara etimologi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Menurut Edison (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Sedangkan Moehariono (2012:5) kompetensi adalah sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Lebih lanjut Wirawan (2014:9) kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep indikator kompetensi menurut Sutrisno (2012:204) sebagai berikut : (1) Pengetahuan (*knowledge*), (2) Pemahaman (*understanding*) (3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*), (4) Pengalaman, (5) Keyakinan dan Nilai (*value*).

Menurut Sedarmayanti (2017:26) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Selanjutnya Henry Simamora (2015:56) menyatakan Lingkungan kerja adalah kondisi-

yang berada ditempat yang dapat mempengaruhi perilaku atau sikap seseorang dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:26) indikator lingkungan kerja: (1) Suhu udara, (2) Kebisingan, (3) Keamanan, (4) Hubungan kerja, (5) Sarana dan prasarana Suasana kerja

METODE

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan memperoleh deskripsi tentang ciri dari variabel kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan Kinerja. Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini, maka desain penelitian yang digunakan adalah riset deskriptif kuantitatif dan kausal, karena akan membuktikan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel – variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda untuk menganalisis data yang diperoleh. Pengujian data menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 22. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan. Kategori dari penilaian skala *likert*, yaitu sebagai berikut: (Sugiyono, 2019:168).

HASIL

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1	99	15	24	17.80	2.010
X2	99	12	20	14.46	1.599

Y1	99	15	24	18.85	2.057
Y2	99	27	45	33.90	3.669
Valid N (listwise)	99				

Sumber: Data SPSS 21.00

Data di atas menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi memiliki jawaban minimum responden sebesar 15, jawaban maksimum responden sebesar 24, dengan rata-rata total jawaban responden sebesar 17.80 dan standar deviasi sebesar 2.010. Jumlah butir pertanyaan pada variabel kompetensi yaitu 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai nilai skor 1, 2, 3, 4, 5. Jika rata-rata total jawaban responden dibagi dengan butir pertanyaan yang berjumlah 5, maka diperoleh hasil responden rata-rata memilih skala 3,57 (setuju). Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata responden setuju bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja memiliki jawaban minimum 12 dengan nilai maksimalnya 20 serta nilai mean sebesar 14.46 dan nilai standar devition senilai 1.599. Jumlah butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja yaitu 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai nilai skor 1, 2, 3, 4. Jika rata-rata total jawaban responden dibagi dengan butir pertanyaan yang berjumlah 4, maka diperoleh hasil responden rata-rata memilih skala 3,61 (setuju). Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata responden setuju bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki jawaban minimum 15 dengan nilai maksimalnya 24 serta nilai mean sebesar 18.85 dan nilai standar devition senilai 2.057. Jumlah butir pertanyaan pada variabel motivasi yaitu 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai nilai skor 1, 2, 3, 4, 5. Jika rata-rata total jawaban responden dibagi dengan butir pertanyaan yang berjumlah 5, maka diperoleh hasil responden rata-rata memilih skala 3,77 (setuju). Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata responden netral bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel kinerja karyawan memiliki jawaban minimum 27 dengan nilai

maksimalnya 45 serta nilai mean sebesar 33.90 dan nilai standar devition senilai 3.669. Jumlah butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja yaitu 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai nilai skor 1, 2, 3, 4, 5. Jika rata-rata total jawaban responden dibagi dengan butir pertanyaan yang berjumlah 9, maka diperoleh hasil responden rata-rata memilih skala 3,76 (setuju). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Sumatera Sylva Lestari dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi. Berdasarkan tabel 4.8 variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata yang lebih besar dari standar deviasinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden dalam variabel-variabel tidak terlalu bervariasi antara satu responden dengan responden lainnya.

Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka tidak terdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.05616873
Most Extreme	Absolute	.113
Differences	Positive	.105
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data SPSS 21.00

Berdasarkan hasil Output SPSS 21.00 pada tabel diatas maka uji normalitas diperoleh hasil *kolmogorov-smirnov z* sebesar 1.121 dan nilai signifikannya *asymp.sig* dengan nilai 0,162 ($p > 0,05$). Dengan hasil olahan data yang telah diperoleh maka hasil yang diperoleh dapat disimpulkan data yang disajikan berdistribusi *normal*.

Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model 1	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	X1	,884	1,131
	X.2	,884	1,131

a. Dependent Variable: Y.1

Coefficients^a

Model 2		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,884	1,131
	X.2	,883	1,132
	Y.1	,999	1,001

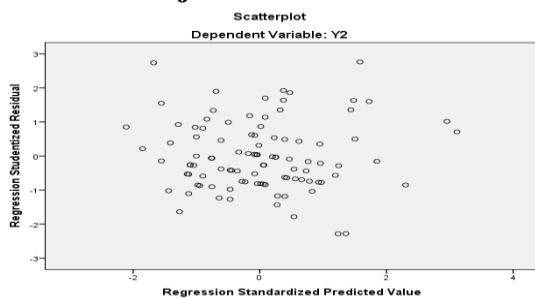
a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data SPSS 21.00

Pada tabel diatas menggambarkan nilai hasil perhitungan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari variabel X sebesar 1,000. Hasil perhitungan TOL (*Tolerance*) dari variabel X diatas tersebut lebih besar dari 0,100 dan VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak terjadi gejala multikoleniaritas.

Dengan menggunakan metode grafik dan diambil kesimpulan apabila ada pola tertentu maka akan terjadi heterokedastitas dan apabila tidak ada pola tertentu maka akan terjadi homokedastisitas. Hasil grafik yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS dapat dilihat :

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data SPSS 21.00

Gambar 4.3 yang diolah dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS21.0 for Windows, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Karena gambar tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu atau teratur dari titik yang ada.

Analisis Regresi Linear Berganda Model Pertama

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	t	Sig.

		Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18.126	2.290		7.914	.000
	X1	.130	.112	.127	.117	.019
	X.2	.339	.140	.264	.242	.031

a. Dependent Variable: Y.1

Sumber: Data SPSS 21.00

Hasil perhitungan diatas maka persamaan garis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y1 = 18,126 + 0,127 X1 + 0,264X2 + e1$$

Hasil persamaan regresi berganda diatas memberikan pengertian bahwa Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh positif terhadap Motivasi (Y1).

1. Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (b1) sebesar 0,127 dan juga signifikan karena > 0,05 yang bertanda positif (+), hal ini menunjukkan apabila Kompetensi semakin meningkat maka Motivasi akan semakin meningkat.
2. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (b2) sebesar 0,264 dan juga signifikan karena > 0,05, bertanda positif (+) , hal ini menunjukkan apabila Lingkungan Kerja semakin meningkat maka Motivasi akan semakin meningkat.

Dari persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi (Y1). Dan faktor dominan yang mempengaruhi Motivasi adalah Lingkungan Kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisiensi regresi paling besar dibanding variabel Kepercayaan yaitu sebesar 0,264.

Untuk mencari pengaruh Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Motivasi (Y1) terhadap Kinerja karyawan (Y2) menggunakan analisis statistik yaitu model analisis regresi berganda. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan Komputer dengan program SPSS. Adapun hasil analisis regresi dapat diketahui pada tabel berikut ini.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	T	Sig.
-------	-----------------------------	--------------	---	------

			Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	21.728	5.113		4.250	.000	
X1	.211	.194	.115	1.086	.028	
X.2	.109	.244	.048	.447	.013	
Y.1	.363	.177	.203	2.047	.043	

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data SPSS 21.00

Dari hasil perhitungan diatas maka persamaan garis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y2 = 1,115 + 0,048X1 + 0,288 X2 + 0,203$$

$$Y1 + e2$$

Hasil persamaan regresi berganda diatas memberikan pengertian bahwa Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2).

Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (b1) sebesar 0,115 dan juga signifikan karena $> 0,05$ yang bertanda positif (+), hal ini menunjukkan apabila Kompetensi semakin meningkat maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (b2) sebesar 0,048 dan tidak signifikan karena $< 0,05$, bertanda positif (+), hal ini menunjukkan apabila Lingkungan Kerja semakin meningkat maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (b5) sebesar 0,203 dan juga signifikan karena $> 0,05$, bertanda positif (+), hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dari persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (Y1) sangat dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y2), kemudian diikuti variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Uji Hipotesis Uji - t

Nilai t-hitung variabel Kompetensi sebesar 0,117 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi diterima. Hal ini berarti apabila kompetensi semakin meningkat maka motivasi akan semakin meningkat.

Nilai t-hitung variabel Lingkungan kerja sebesar 0,242 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi diterima. Hal ini berarti apabila Lingkungan Kerja semakin meningkat maka Motivasi akan semakin meningkat

Nilai t-hitung variabel Kompetensi sebesar 1,086 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini berarti apabila Kompetensi semakin meningkat, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,447 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti apabila Lingkungan Kerja semakin meningkat, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Nilai t-hitung variabel Motivasi sebesar 2,047 dengan nilai signifikansi sebesar 0,043. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi, yaitu sebesar 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif dan signifikan, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti apabila Motivasi semakin meningkat,

maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji F

Pengujian Uji F Model Pertama

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.455	2	.228	2.053	.039 ^b
Residual	414.272	96	4.315		
Total	414.727	98			

- a. Dependent Variable: Y.1
b. Predictors: (Constant), X.2, X1

Sumber: Data SPSS 21.00

Hasil uji F model pertama pada tabel 4.18 maka nilai F sebesar 2,053 lebih besar dari nilai f-tabel sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,039 atau < 0,05 maka secara simultan variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Motivasi.

Pengujian Uji F Model Kedua

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	82.530	3	27.510	2.114	.010 ^b
Residual	1236.460	95	13.015		
Total	1318.990	98			

- a. Dependent Variable: Y2
b. Predictors: (Constant), Y.1, X1, X.2

Sumber: Data SPSS 21.00

Hasil uji F model kedua pada tabel 4.19 maka nilai F sebesar 2,114 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,010 atau < 0,05 maka secara simultan variabel Kopmetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi Model Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.31 ^a	.396	.198	2.775

- a. Predictors: (Constant), X.2, X1
b. Dependent Variable: Y.1

Sumber: Data SPSS 21.00

Pada koefisien determinasi ditemukan nilai Adjusted $R_{squared}$ sebesar 0,198, nilai ini menunjukkan seberapa besar sumbangan

variabel pengaruh kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y1) pada PT. Sumatera Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian dalam penelitian ini. Maka dapat diartikan bahwa sumbangan pengaruh kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y1) pada PT. Sumatera Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian sebesar 19,8% dan sisanya 80,2% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Model Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.250 ^a	.626	.330	36.077

- a. Predictors: (Constant), Y.1, X1, X.2
b. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data SPSS 21.00

Pada koefisien determinasi ditemukan nilai Adjusted $R_{squared}$ sebesar 0,330, nilai ini menunjukkan seberapa besar sumbangan variabel pengaruh kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) pada PT. Sumatera Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian dalam penelitian ini. Maka dapat diartikan bahwa sumbangan pengaruh kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) pada PT. Sumatera Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian sebesar 33% dan sisanya 77% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang diberikan oleh PT. Sumatera Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian, maka akan semakin meningkatkan motivasi karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Miftahul, dkk (2017) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Krakatau Bandar Samudera.

Hasil penelitian ini menunjukkan

variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman diberikan oleh PT. Sumatera Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian, maka akan semakin meningkatkan Motivasi Kerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Miftahul, dkk (2017) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat Kompetensi yang diberikan oleh PT. Sumatera Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal tersebut bertolak belakang oleh penelitian Miftahul, dkk (2017) yang menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja yang diberikan oleh PT. Sumatera Sylva Lestari Unit Pasir Pengaraian, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal tersebut bertolak belakang oleh penelitian Miftahul, dkk (2017) yang menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan oleh PT. Sumatera Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Miftahul, dkk (2017) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Krakatau Bandar Samudera.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi, lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Sumatera Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumatera Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Sumatera Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian.
- 4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan kinerja karyawan pada PT. Sumatera Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian.
- 5) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Sylva Lestari Estate Pasir Pengaraian

DAFTAR RUJUKAN

- Apridani, dkk (2020) Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management* vol 2 no 1. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Palangka Raya
- Benny Irawan (2016) *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Presol Indo Prima Palembang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

- Bukhari, dkk (2019) *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Christine, dkk (2021). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Abdy. Volume 15, Nomor 1. Universitas Dharmawangsa*
- Dessler, Gary, 2012, *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Ditta Amelia, dkk (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis , Vol.02, No. 03. Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Riau
- Doni, Juni Priansa, 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit Bandung : Alfabeta
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Kariyamin, dkk (2020) *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Tata Kelola, Vol.7, No. 1. Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia
- Jumawati, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare*
- Mangkunegara,. Anwar Prabu. 2013. *Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta:PT Remaja Rusdakarya, Bandung.
- Mathis, R.I. & Jakson, 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan dian angela. Jakarta: Salemba empat.raja grafindo persada
- Miftahul, dkk (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 1. Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
- Moheriono, 2012. “ *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*”. Jakarta: Raja grafindo persada.
- Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 5. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V., Darmansyah, M., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rizki dan Nika (2021) *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*. Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi VOL. 01 , NO 1. Program Studi Ilmu Administrasi Negara, STISIP Imam Bonjol dan Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Negeri Padang
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.. Bandung: CV Mandar maju.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

- Sinambela, L.P (2016) *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Cetakan 14. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, Almsafir dan ahmad, 2013. *Job performance: relathionship between competency and attitude towards achieving tnb' svision*.
- Suliyanto. 2013. *Ekonometrika Terapan : Teori dan aplikasi dengan SPSS*.
- Torang, syamsir. 2013. *Organisasi dan manajemen (prilaku, struktur, budaya, dan perubahan organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Triono, W. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Waroeng Spesial Sambel Regional Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, UPN"VETERAN"YOGYAKARTA)
- Triastuti dan Sulaiman (2018) pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya jurnal Administrasi 7, 50-57. Retrieved From <https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-article/view/triastuti>
- Wibowo. 2013. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali pers
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada