

## PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sahra Fajriah

Universitas Mercu Buana  
[fajriahsahra23@gmail.com](mailto:fajriahsahra23@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Makmur Lestarindo. Variabel independen yang didapatkan dari hasil survei pendahuluan adalah kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen yang didapatkan adalah kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Sinar Makmur Lestarindo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik Non probability Sampling. Dengan menggunakan pendekatan dekriptif kuantitatif, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja, Karyawan

*Abstract.* This research was conducted to determine the influence of competence, motivation and work environment on the performance of PT employees. Sinar Makmur Lestarindo. Independent variables obtained from the results of the preliminary survey are competence, work motivation and the work environment. While the dependent variance obtained is employee performance. The population used is employees of PT. Sinar Makmur Lestarindo. The sample used in this study was as many as 40 employees taken using non probability sampling techniques. Using a quantitative descriptive approach, this study shows that competence has a significant positive effect on employee performance and work motivation has a significant positive effect on employee performance, as well as the work environment has a significant positive effect on employee performance.

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

### PENDAHULUAN

**Latar Belakang Masalah.** Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar institusi. Dengan kondisi seperti ini ternyata telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari setiap organisasi yang dituntut untuk mempunyai kemampuan yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis. Berpijak dari kondisi tersebut maka sangatlah memerlukan suatu pemikiran untuk melihat bahwa kondisi sosial masyarakat, banyaknya ragam kelas-kelas sosial, agama dan latar belakang pendidikan menjadi konsentrasi yang harus diperhatikan secara serius, sehingga sumber daya manusia dalam suatu institusi atau perusahaan dapat berjalan selaras (Adha et al, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi (Susan, 2019). Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula

apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Manusia sumber daya sebagai penggerak kreativitas dan inovasi dalam suatu perusahaan yang akan meningkatkan reputasi dan keuntungan (Riniwati, 2016). Menurut Adha et al. (2019). Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan penghargaan dan motivasi bagi setiap individu untuk dapat bekerja lebih baik. Kita harus berupaya untuk meningkatkan kinerja kita melalui budaya kerja yang meliputi perilaku, kedisiplinan dan kejujuran. Untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, dibutuhkan suatu kompetensi. Jika karyawan tidak mempunyai kompetensi akan menimbulkan permasalahan bagi perusahaan. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yaitu terkait dengan kompetensi yaitu kecelakaan kerja yg disebabkan karena kurangnya pengalaman, yang berarti bahwa kompetensi yang dimiliki pekerja masih rendah.

Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Agustin dkk, 2014). Menurut Agustin, dkk (2014) Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajemen dan unit organisasi yang dipimpinnya. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas disini bukan sekedar kemampuan menunjukkan uang publik dibelanjakan, akan tetapi juga meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif. Menurut Rumintjap (2013), Sistem pengukuran kinerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan alat pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan reward and punishment systems. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang) (Murti, 2012). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adha et al. 2019).

Perusahaan yang diteliti adalah perusahaan PT. Sinar Makmur Lestarindo. PT. Sinar Makmur Lestarindo merupakan supplier bahan-bahan bangunan yang cukup besar di Indonesia dengan fasilitas produksi yang tersebar di berbagai belahan nusantara. PT. Sinar Makmur Lestarindo memiliki konsumen yang cukup banyak, dari mulai SUB Agen, Proyek besar, sampai dengan toko kecil dengan total jumlah keseluruhan 1500 konsumen Agen/ Toko kecil. Oleh karena itu, untuk mewujudkan misi tersebut, maka diperlukan peningkatan kinerja karyawan. Namun, nyatanya PT. Sinar Makmur Lestarindo menghadapi beberapa permasalahan yang terkait dengan Sumber Daya manusia. Salah satu diantaranya adalah mengalami penurunan tingkat produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya data penilaian kerja karyawan PT. Sinar Makmur Lestarindo yang terdapat 40 orang karyawan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (2019 sampai dengan 2021). Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Sinar Makmur Lestarindo :

**Tabel 1.** Data penilaian Kinerja PT. Sinar Makmur Lestarindo

Nilai Kondulte	yudisium Kinerja	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
85 s/d 90	Baik Sekali	12	30%	7	35%	8	20%
70 s/d 84	Baik	15	37%	11	17%	7	17%
55 s/d 69	Cukup	10	25%	14	27%	12	30%
40 s/d 54	Kurang	3	8%	5	13%	6	15%
25 s/d 39	Buruk	0	0%	2	5%	4	10%
10 s/d 24	Buruk sekali	0	0%	1	3%	3	8%
Jumlah Karyawan		40	100%	40	100%	40	100%

Sumber : Data Internal PT. Sinar Makmur Lestarindo

Tingkat kinerja karyawan terlihat mengalami penurunan pada tahun 2020 yaitu 11 orang karyawan mendapatkan nilai baik sedangkan ditahun sebelumnya yaitu 2019 terdapat 15 orang karyawan yang mendapatkan nilai baik dan ditahun 2021 mengalami penurunan kembali yaitu hanya 7 orang karyawan yang mendapatkan penilaian baik. Data penilaian karyawan menunjukkan bahwa konsep kinerja karyawan belum menjadi fokus bagi manajemen PT. Sinar Makmur Lestarindo. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menaikan nilai kinerja karyawan yang baik yakni dengan meningkatkan tingkat kinerja karyawan atau produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

**Tabel 2.** Hasil Pra Survey Faktor-faktor yang mempengaruhi turunya Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Makmur Lestarindo

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Variabel
1	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik	7	13	Kompetensi
2	Apakah anda mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepanya?	9	11	
3	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji kepada karyawan cukup layak serta mampu memenuhi kebutuhan sehari hari.	12	8	Kepuasan Kompensasi
4	System kompensasi yang ada selama ini telah sesuai.	14	6	
5	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	8	12	Lingkungan Kerja
6	Fasilitas yang disediakan perusahaan telahsesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	5	15	

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Variabel
7	Karyawan ini mengenakan seragam kerja sesuai dengan hari yang sudah ditentukan.	11	9	Disiplin Kerja
8	Karyawan ini meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja.	11	9	
9	Tunjangan kerja yang di dapatkan dari perusahaan dapat memotivasi saya dalam mencapai target pekerjaan	9	11	Motivasi Kerja
10	Dengan adanya perhatian yang diberikan oleh atasan saya, maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi	9	11	

Sumber : Data primer diolah oleh penulis, 2021

Berdasarkan Tabel pra survey 2 tersebut pada PT. Sinar Makmur Lestarindo ditemukan yang membenarkan bahwa kompetensi karyawan dinyatakan rendah. Dmeikian pula dengan lingkungan kerja dinyatakan kurang mendukung serta motivasi kerja yang rendah. Oleh karena itu pada penelitian skripsi ini akan dilakukan pengujian tentang apakah kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

**Rumus Masalah.** Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Makmur Lestarindo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Makmur Lestarindo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Makmur Lestarindo?

**Tujuan Penelitian.** Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Makmur Lestarindo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Makmur Lestarindo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Makmur Lestarindo.

**Kontribusi Penelitian.** Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi untuk berbagai pihak yang berkepentingan. Kontribusi dari penelitian ini berupa:

1. Kontribusi Teoritis. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan bagi akademisi terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan referensi, atau Menambah wawasan dan pengembangan keilmuan khususnya manajemen SDM.
2. Kontribusi Praktis. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat berkontribusi positif dalam pengambilan kebijakan dalam pengelolaan SDM di perusahaan terkait pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja sehingga di PT. Sinar Makmur Lestarindo semakin baik lagi dalam meningkatkan kinerjanya di masa mendatang.

## KAJIAN TEORI

**Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.** Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen. Menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

**Pengertian Kinerja Karyawan.** Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Noor (2013) kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja

**Pengertian Kompetensi Kerja.** Pengertian kompetensi oleh Moehariono (2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Sedangkan menurut Wibowo (2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. 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 profesional dalam pekerjaan mereka.

**Pengertian Motivasi Karyawan.** Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Priansa dan Suwatno (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2016) ada tiga jenis motivasi yaitu pendorong utama, Semi pendorong utama, Pendorong non material Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan bagi pegawai itu sendiri. Adapun manfaat bagi pegawai prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas pada diri mereka. Bagi organisasi prestasi kerja dapat memberikan manfaat yang sangat besar, karena cara ini dapat memberikan kemudahan pada perusahaan terutama hal-hal yang berkenaan dengan pengambilan keputusan organisasi dalam proses pencapaian tujuan.

**Pengertian Lingkungan Kerja.** Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawanti, 2014).

Sedangkan menurut Fariz (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

### **Pengembangan Hipotesis**

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.** Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Idayanti et al. (2020) menghasilkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu berdasarkan penelitian Tanjung, dkk (2020) menghasilkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan penelitian Wardani dkk (2020) menghasilkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat ditarik hipotesis yaitu:

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

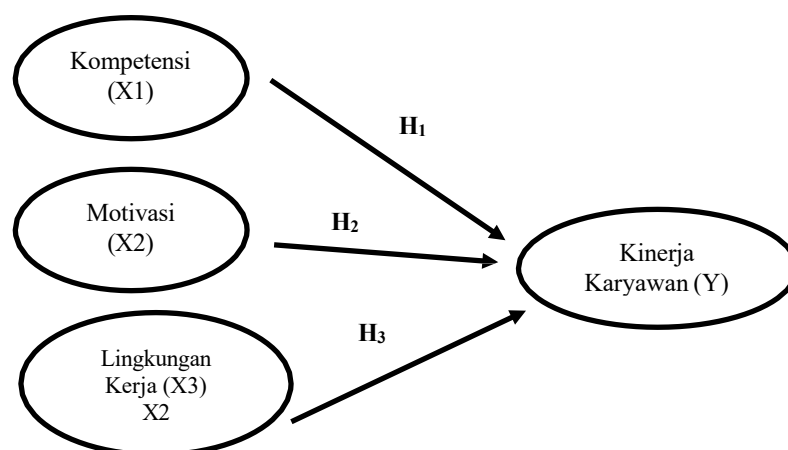
**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan penelitian yang dilakukan Anwar dan Budi (2018) menghasilkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lalu berdasarkan penelitian Hanafi dan Yohana (2017) menghasilkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Selanjutnya berdasarkan penelitian Mariani dan Sariyathi (2017). bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat ditarik hipotesis yaitu:

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan penelitian yang dilakukan Araujo, dkk (2019) menghasilkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu berdasarkan penelitian Ferawati (2017) menghasilkan bahwa bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Selanjutnya berdasarkan penelitian Yuliantari dan Prasasti (2020) menghasilkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat ditarik hipotesis yaitu:

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## METODE

**Waktu dan Tempat Penelitian.** Penelitian ini dimulai pada September 2021 sampai dengan Juli 2022. Sedangkan tempat penelitian yang dilakukan adalah PT. Sinar Makmur Lestarindo yang berlokasi di Jl. Kedoya Raya No.89, RT.3/RW.6, Kedoya Utara, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11520.

**Desain Penelitian.** Dalam penyusunan penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kausal. Riset kausal memiliki tujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang diteliti (Istijanto, 2015). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017).

**Populasi Penelitian.** Dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mencari kesimpulan dari penelitian tersebut. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap PT. Sinar Makmur Lestarindo yang berada di Jakarta Barat sebanyak 40 orang.

**Sampel Penelitian.** Menurut Sugiyono (2014), Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel juga merupakan bagian dari populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan Teknik Nonprobability Sampling.

**Teknik Pengumpulan Data.** Pengamatan (Observation), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek / subjek penelitian. Kuesioner (Questionnaire), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/kuesioner yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan responden melalui penggunaan situs aplikasi digital, seperti google docs, email maupun google spreadsheet dalam penyebaran kuisisionernya.

**Metode Analisis Data.** Analisis data pada penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data

berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Gambaran Umum Perusahaan.** PT. Sinar Makmur Lestarindo yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang Supplier toko bangunan yang berlokasi di jalan Kedoya Raya No.89, RT.3/RW.6, Kedoya Utara, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11520. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap PT. Sinar Makmur Lestarindo. Jumlah populasi yang diperoleh adalah 40 orang. Jumlah sampel yang di peroleh adalah 40 karyawan dengan menggunakan Teknik Non probability Sampling. Teknik Non probability sampling (sampel tidak berpeluang) adalah sebagai teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang sama pada setiap populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

### Deskripsi Responden

**Tabel 3.** Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	27	67.5	67.5	67.5
	Perempuan	13	32.5	32.5	100.0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam tabel 3 menunjukkan bahwa dari 40 responden berdasarkan jenis kelamin, terdapat 27 responden atau sebesar 67,5% berjenis kelamin laki- laki, dan selebihnya sebanyak 13 responden atau sebesar 32,5%% berjenis kelamin perempuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sinar Makmur Lestarindo adalah laki-laki.

**Tabel 4.** Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	9	22.5	22.5	22.5
	31 - 35 tahun	13	32.5	32.5	55.0
	> 35 tahun	18	45.0	45.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4 menunjukkan bahwa dari 40 responden berdasarkan usia, responden usia 21 – 30 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 22,5%, responden usia 30 – 35 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 32,5%, dan responden usia > 35 tahun sebanyak 18 responden atau sebesar 45,0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sinar Makmur Lestarindo berusia >35 tahun, yang merupakan usia produktif.

**Tabel 5.** Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	25	62.5	62.5	62.5
	Diploma (D1/D2/D3)	8	20.0	20.0	82.5
	Sarjana (S1)	5	12.5	12.5	95.0
	Master (S2)	2	5.0	5.0	100.0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Sumber: Output Pengolahan dengan SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5 menunjukkan bahwa dari 40 responden berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan pendidikan SMA sebanyak 25 responden atau sebesar 62,5%, pendidikan Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 8 responden atau sebesar 20,0%, pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 5 responden atau sebesar 12,5%, serta pendidikan Master (S2) sebanyak 2 responden atau sebesar 5,0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sinar Makmur Lestarindo memiliki tingkat pendidikan SMA.

### Hasil Uji Validitas Convergent Validity

**Tabel 6.** Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.01	0.798	Valid
	X1.02	0.826	Valid
	X1.03	0.824	Valid
	X1.04	0.837	Valid
	X1.05	0.821	Valid
	X1.06	0.821	Valid
	X1.07	0.801	Valid
	X1.08	0.796	Valid
	X1.09	0.789	Valid
	X1.10	0.766	Valid
	X1.11	0.845	Valid
	X1.12	0.858	Valid
	X1.13	0.884	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.01	0.864	Valid
	X2.02	0.865	Valid
	X2.03	0.787	Valid
	X2.04	0.794	Valid
	X2.05	0.766	Valid
	X2.06	0.862	Valid
	X2.07	0.790	Valid
	X2.08	0.884	Valid
	X2.09	0.864	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.01	0.855	Valid
	X3.02	0.888	Valid
	X3.03	0.802	Valid
	X3.04	0.761	Valid
	X3.05	0.824	Valid
	X3.06	0.759	Valid

	X3.07	0.870	Valid
	X3.08	0.865	Valid
	X3.09	0.849	Valid
	X3.10	0.903	Valid
	X3.11	0.818	Valid
	X3.12	0.882	Valid
	X3.13	0.863	Valid
	X3.14	0.745	Valid
	X3.15	0.776	Valid
	X3.16	0.842	Valid
	X3.17	0.773	Valid
	X3.18	0.866	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.01	0.876	Valid
	Y.02	0.856	Valid
	Y.03	0.854	Valid
	Y.04	0.773	Valid
	Y.05	0.885	Valid
	Y.06	0.800	Valid
	Y.07	0.853	Valid
	Y.08	0.830	Valid
	Y.09	0.811	Valid
	Y.10	0.807	Valid
	Y.11	0.833	Valid
	Y.12	0.835	Valid
	Y.13	0.820	Valid
	Y.14	0.844	Valid
	Y.15	0.806	Valid
	Y.16	0.767	Valid
	Y.17	0.851	Valid
	Y.18	0.803	Valid

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Berdasarkan hasil uji convergent validity, didapatkan nilai loading factor dari 13 indikator pada variabel Kompetensi (X1), 9 indikator pada Motivasi Kerja (X2), 18 indikator pada Lingkungan Kerja (X3), dan 18 indikator pada Kinerja Karyawan (Y) bernilai lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan pada penelitian ini dikatakan memiliki validitas (convergent validity) yang baik.

### Hasil Uji Discriminant Validity

**Tabel 7.** Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
Kompetensi (X1)	0.674
Motivasi Kerja (X2)	0.692
Lingkungan Kerja (X3)	0.691
Kinerja Karyawan (Y)	0.687

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian model pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)

memiliki nilai average variance extraced (AVE) lebih besar dari 0,5 ( $AVE > 0,5$ ). Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada permasalahan convergent validity pada model yang diuji.

**Tabel 8.** Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

	Kinerja Karyawan	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Kinerja Karyawan	<b>0.829</b>			
Kompetensi	0.824	<b>0.821</b>		
Lingkungan Kerja	0.754	0.771	<b>0.832</b>	
Motivasi Kerja	0.784	0.813	0.673	<b>0.832</b>

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Berdasarkan tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai akar dari AVE (Average Variance Extraced) yang dilihat dari Fornell-Larcker Criterion untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk yang lainnya dalam model. Dari nilai AVE tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa konstuk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

**Tabel 9.** Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.964	0.960	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0.953	0.944	Reliable
Lingkungan Kerja (X3)	0.976	0.974	Reliable
Keputusan Penjualan (Y)	0.975	0.973	Reliable

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha  $\geq 0,70$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

**Tabel 10.** Hasil Uji R<sup>2</sup>

Variabel	R Square
Kinerja Karyawan	0.745

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat dilihat pada tabel di atas, yang menunjukkan bahwa nilai R Square (R<sup>2</sup>) pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,745. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 74,5%, sedangkan sisanya 25,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Besarnya nilai R Square (R<sup>2</sup>) tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki model struktural yang baik atau model fit (uji goodness-fit model terpenuhi).

**Hasil Uji Goodness of Fit Model.** Disamping melihat besarnya nilai R-Square, pengujian Goodness of Fit Model struktural pada inner model menggunakan nilai predictive relevance (Q2). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance. Nilai Predictive Relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q2 = \sqrt{R2 \times AVE}$$

$$Q2 = \sqrt{0.745 \times 0.687}$$

$$Q2 = \sqrt{0.512}$$

$$Q2 = 0.715$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan nilai predictive relevance sebesar  $0,715 \geq 0$ . Hal itu berarti bahwa 71,5% variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini, sehingga model dikatakan layak untuk memiliki nilai prediktif yang relevan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil informasi sebagai berikut:

- F hitung sebesar 49,882 lebih besar dari F tabel (Df1, 4-1=3 dan Df2, 52 – 3 = 49, dengan probabilitas 0,05) sebesar 2,79, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 11.** Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kompetensi -> Kinerja	0.380	0.355	0.134	2.838	<b>0.005</b>
Motivasi -> Kinerja	0.300	0.308	0.120	2.506	<b>0.013</b>
Lingkungan -> Kinerja	0.259	0.280	0.126	2.052	<b>0.041</b>

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis penelitian terbukti/ diterima. maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

## Pembahasan

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.** Hasil Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Idayanti, dkk. (2020) bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Syahputra, dkk (2020) bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Wardani dkk (2020) ) bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Kompetensi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** Hasil Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Hanafi dan Yohana (2017) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Mariani dan Sariyathi (2017) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Wardani dkk (2020) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** Hasil Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Ferawati (2017) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Tulandi, dkk (2015) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Yuliantari dan Prasasti (2020) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## PENUTUP

**Kesimpulan.** Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Makmur Lestarindo. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Makmur Lestarindo.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Makmur Lestarindo.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Makmur Lestarindo.

## Saran

**Bagi Perusahaan.** Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Makmur Lestarindo, hal ini mampu dijelaskan dalam penelitian yang disebarkan langsung kepada para karyawan PT. Sinar Makmur Lestarindo. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi terutama dalam meningkatkan pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan pada karyawan PT. Sinar Makmur Lestarindo yaitu dengan cara memberikan pelatihan dan training yang dapat membantu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam bekerja, karena Skill dan pengetahuan yang meningkat akan membuat para karyawan bisa bekerja lebih profesional dan bersemangat.

**Bagi Peneliti Selanjutnya.** Saran yang dapat dipertimbangkan pada penelitian selanjutnya adalah dengan memperluas area penelitian dengan karakteristik responden yang berbeda sehingga sampel penelitian lebih akurat, dan meneliti variabel lain yang ada dalam pra survey dalam penelitian ini seperti: disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan dan Kepuasan kerja

## DAFTAR RUJUKAN

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

- Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Agustin, E. A., Hadi, S. P., & Widiartanto, W. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 243-253. Karyawan. Yogyakarta: Gava Media..
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3).
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*.
- De Araujo, F. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2019). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(01).
- Dr, M. (2011). Influences Of Work Behavior, Work Environment And Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus, Indonesia. *Academic Research International Journal*, 1(3), 64-70.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264-275
- Fariz, M. (2022). "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan (Doctoral dissertation, UMSU)
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (Pls)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafı, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, 5(1), 73-89.
- Handayani, T. N. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Deputi Meteorologi Bmkg Pusat Jakarta) (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia)*.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartirini, P. S. (2020). The Effects Of Communication, Competency And Workload On Employee Performance In Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research*, 4(6), 29-37.
- Istijanto, M. M. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Karyawan*.
- Lubis, J., Dan Haidir. (2019). *Administrasi Dan Perencanaan Pengembangan Sdm*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 35403569.
- Moehariono, P. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi* (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya) (Doctoral Dissertation, Stie Perbanas Surabaya).
- Prihantoro, W. S. G. (2015). *Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Motivasi Berwirausaha Dan Lingkungan Keluargaterhadap Sikap Mental Kewirausahaan Siswa Smk Negeri 1 Demak* (Studi Pada Siswa Kelas Xi Pemasarantahun Ajaran 2014/2015) (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Priyatno, D. (2014). *Spss 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Sarjono, H. D. (2013). *Spss Vs Lisrel : Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm*. Universitas Brawijaya Press.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Ke 6, Pt. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rumintjap, Marisa L. (2013). Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Tolak Ukur Pengukuran Kinerja Di Rsud Noongan. *Jurnal Emba Vol. 1 No. 3*, 841-850. Samsudin, H. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung : Pt. Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung : Pt. Refika Aditama
- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Sdm. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 76-92.
- Sugiyono, P. (2014). *Metode Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Penerbit Cv. Alfabeta: Bandung.
- Suharsaputara, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sulaefi, S. (2019). The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation Toward Employee Performance At Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia. *American Scientific Research Journal For Engineering, Technology, And Sciences (Asrjets)*, 53(1), 145-163.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952-962
- Sutrisno, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,

3(2), 283-295.

Tukan, A. P. A., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja*