

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA
PERUSAHAAN AGRODANA FUTURES BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk Menempuh Ujian Akhir Program Strata (S1)
Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

Disusun oleh:

PENNY AGUSTINA MANALU

381961001



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN – INDONESIA MANDIRI

BANDUNG

2021

LEMBAR PENGESAHAN

Judul: PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PERUSAHAAN AGRODANA FUTURES BANDUNG

Penulis: Penny Agustina Manalu

NIM : 381961001

Bandung, 02 Maret 2022

Mengesahkan,

Ketua Program Studi,

Dosen Pembimbing,

Evan Jaelani, S.T., M.M.

DR. Hj. Nur Hayati, S.E., M. Si.

NIDN. 0420058401

NIDN.0402077201

Mengetahui,

Wakil Ketua Bidang Akademik

Patah Herwanto, S.T., M.Kom.

NIDN. 0027107501

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG
PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA
PERUSAHAAN AGRODANA FUTURES BANDUNG

PENNY AGUSTINA MANALU

381961001

Telah melakukan sidang tugas akhir pada hari kamis tanggal 03 Februari 2022 dan telah melakukan revisi sesuai dengan masukan pada saat sidang tugas akhir.

Bandung, 02 Maret 2022

Menyetujui,

No	Nama	Keterangan	Tanda Tangan
1	. DR. Hj. Nur Hayati,S.E.,M. Si.	Pembimbing	
2	Dr. Muji Rahayu, S.E., M.M.	Penguji 1	
3	Dede Suryana, Ir., M.Si.	Penguji 2	

Bandung, 02 Maret 2022

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

Evan Jaelani, S.T.,M.M

NIDN : 0420058401

Kop surat STIE STAN-IM

KETERANGAN

Keterangan ini menerangkan bahwa:

Nama : Penny Agustina Manalu

NIM/NIRM : 381961001

Program Studi : Manajemen/Karyawan A

Pembimbing : DR. Hj. Nur Hayati, S.E., M. Si.

Pertemuan Bimbingan :

Telah menyelesaikan Skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PERUSAHAAN AGRODANA FUTURES BANDUNG”.

Demikian Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai syarat mengikuti Sidang Skripsi.

Bandung, 23 Desember 2021

Pembimbing,

PERNYATAAN PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

(1) Naskah Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Mandiri maupun di perguruan tinggi lainnya.

(2) Skripsi ini murni merupakan karya penelitian saya sendiri dan tidak menjiplak karya pihak lain. Dalam hal ada bantuan atau arahan dari pihak lain maka telah saya sebutkan identitasnya dan jenis bantuannya di dalam lembar kata pengantar.

(3) Seandainya ada karya pihak lain yang ternyata memiliki kemiripan dengan karya saya ini, maka hal ini adalah di luar pengetahuan saya dan terjadi tanpa kesengajaan dari pihak saya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terbukti adanya kebohongan dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai norma yang berlaku di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN - Indonesia Mandiri Bandung.

Bandung, 23 Desember 2021

Yang Membuat Pernyataan,

Penny Agustina Manalu

381961001

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden karyawan marketing yang bekerja di perusahaan Agrodana Futures Bandung. Metode kuantitatif dalam penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis meliputi uji t dan koefisien determinasi (R^2). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 95,1%. sisanya 4,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan Agrodana futures. Diskusi lebih lanjut mengenai hasil penelitian dapat dilihat dalam penelitian ini.

Kata kunci: motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, competence and work environment variables on employee performance. The method used in this research is descriptive and verification method. The research was conducted by distributing questionnaires to 60 respondents of marketing employees who work at the company Agrodana Futures Bandung. Quantitative methods in the study include validity and reliability testing, hypothesis testing includes t test and coefficient of determination (R²). The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance, while motivation and competence had no effect on employee performance. The value of the coefficient of determination is 95.1%. the remaining 4.9% is explained by other variables not examined that affect employee performance in the company Agrodana futures. Further discussion of the research results can be seen in this study.

Keywords: *motivation, competence, work environment and employee performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur semoga selalu terlimpah karena berkat Karunia Tuhan yang Maha Esa, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi yang penulis teliti dengan judul “pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada perusahaan agrodana futures bandung” ini di susun sebagai salah satu syarat menempuh program studi strata 1 guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi program studi Manajemen.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari adanya ketidaksempurnaan akibat masih kurangnya pengalaman dan pengetahuan penulis, karena itu penulis memohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis pun dengan senang hati menerima kritik dan saran dari pembaca sekalian.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan secara materi maupun bantuan secara dukungan moril. Maka atas bantuan tersebut, dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah penulis untuk menyampaikan banyak-banyak ucapan terima kasih kepada:

Yang Terhormat Ibu DR. Hj. Nur Hayati, S.E., M. Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, ilmu yang sangat berharga serta

memberikan petunjuk dan nasehat yang sangat berarti bagi penulis dalam menyusun skripsi ini.

1. Bapak Dr. Chairuddin, Ir., M..M., M.T. selaku ketua STMIK dan STIE STAN - Indonesia Mandiri Bandung.
2. Bapak Patah Herwanto, S.T., M.Kom. selaku Wakil Ketua Bidang Akademik STIE STAN - Indonesia Mandiri Bandung.
3. Ibu Novi Rukhviyanti, S.T., M.Kom. selaku Wakil Ketua Bidang Kemahasiswaan STIE STAN - Indonesia Mandiri Bandung.
4. Seluruh dosen STMIK dan STIE STAN - Indonesia Mandiri yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan di STIE STAN - Indonesia Mandiri Bandung.
5. Kepala dan seluruh Staf Administrasi, BAAK, BAUKe, Perpustakaan, dan Karyawan STIE STAN - Indonesia Mandiri Bandung.
6. Orang tua ku tersayang, terimakasih yang telah membimbing dan memberikan motivasi baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih atas kasih sayang, perhatian, nasehat, semangat, kepercayaan dan doa yang selalu dipanjatkan.
7. Rizky ginanjar sanjaya , terimakasih yang telah memberikan motivasi baik secara moril maupun materil sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Helen sugiarti , terimakasih sudah membantu menyelesaikanya sekripsi ini.
9. Terimakasih teman-teman seperjuangan di STIE STAN - Indonesia Mandiri Bandung.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
Kop surat STIE STAN-IM	iii
PERNYATAAN PLAGIARISME	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13

BAB II.....	15
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, DAN HIPOTESIS.....	15
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.1.1.1 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.1.1.2 Indikator Kinerja.....	20
2.1.2 Motivasi.....	21
2.1.2.1 Teori-teori Motivasi.....	22
2.1.2.2 Indikator Motivasi.....	29
2.1.3 Kompetensi.....	31
2.1.3.1 Jenis Kompetensi.....	33
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	34
2.1.3.3 Dimensi Kompetensi.....	36
2.1.3.4 Indikator kompetensi.....	37
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	38
2.1.4.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	39
2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	41
2.1.5 Penelitian Sebelumnya.....	42
2.1.6 Kerangka Teoritis.....	44

2.1.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	45
2.1.8 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	46
2.1.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	48
2.2 Model Analisis dan Hipotesis	50
2.2.1 Model Analisis	50
2.2.2 Hipotesis.....	50
BAB III.....	52
OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	52
3.1 OBJEK PENELITIAN	52
3.2 LOKASI PENELITIAN	52
3.3 METODE PENELITIAN	52
3.4 Unit Analisis	54
3.5 Populasi dan Sampel	54
3.5.1 Populasi.....	54
3.5.2 Sampel.....	54
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel	55
3.5.4 Teknik Pengumpulan Data.....	56

3.6 Jenis dan Sumber Data	57
3.6.1 Jenis Data	57
3.6.2 Sumber Data.....	58
3.7 Operasionalisasi Variabel.....	58
3.8 Instrumen Pengukuran.....	60
3.8.1 Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian	61
3.8.2 Uji Validitas Instrumen.....	61
3.8.3 Uji Reliabilitas Instrumen.....	62
3.9 Teknik Analisis Deskriptif	63
3.10 Pengujian Korelasi	67
3.11 Model Statistik	68
3.12 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	69
3.13 Uji T (Uji Parsial)	69
3.14 Analisis Koefisien Determinasi.....	71
BAB IV	72
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
4.1. Profil Responden.....	72

4.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	73
4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	74
4.1.4. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran	74
4.2.2. Uji Reliabilitas	78
4.3. Analisis Deskriptif	80
4.3.1. Tanggapan Responden	80
4.2.1.1. Tanggapan Responden Mengenai motivasi	80
4.3.2. Rata-rata, Deviasi Standar, dan Korelasi Antar Variabel	110
4.2.1.4. Rata-rata dan Standar Deviasi.....	110
4.2.1.5. Korelasi Antar Variabel.....	112
4.4. Pengujian Hipotesis.....	114
4.4.1 Uji Simultan (Uji-F).....	114
4.4.2. Uji Parsial (Uji t)	115
4.4.3. Koefisien Determinasi	118
4.5. Pembahasan, Implikasi, dan Keterbatasan	119
4.5.1. Pembahasan.....	119
4.6.1.2 Implikasi.....	123
4.6.1.3 Implikasi Teoritis	123

4.6.1.4 Implikasi Praktis.....	123
4.6.1.5. Keterbatasan Penelitian.....	124
BAB V.....	125
5.1. Kesimpulan.....	125
5.2. Saran.....	127
7.2.1. Saran Teoritis.....	127
7.2.2. Saran Praktis.....	127
Daftar Putstaka.....	129
KATA PENGANTAR KUESIONER.....	160
PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER.....	161
PROFIL RESPONDEN.....	162
PENDAPAT RESPONDEN.....	163
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	167

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah target karyawan marketing yang terpenuhi dari tahun 2018-2021	9
Tabel 1.2.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 1.3. Skor/Bobot Nilai Berdasarkan Skala Likert	60
Tabel 3. 1. Rentang Nilai Alpha Cronbach.	63
Tabel 3. 2. Skala Interval Pengukuran Variabel.	65
Tabel 3. 3. Kriteria Uji Korelasi.	67
Tabel 4. 1. Profil berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4. 2. Usia Responden.....	73
Tabel 4. 4. Tingkat Pendidikan Responden.....	74
Tabel 4. 6. Hasil Uji Validitas Motivasi	75
Tabel 4. 7. Hasil Uji Validitas Kompetensi	76
Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	76
Tabel 4. 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 4. 10. Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4. 10. Kriteria Pengukuran Variabel	80

Tabel 4. 11. Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik	81
Tabel 4. 12. Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	82
Tabel 4. 13. Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan.....	83
Tabel 4. 14. Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	84
Tabel 4. 15. Insentif yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan.....	85
Tabel 4. 16. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	86
Tabel 4. 17. Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	87
Tabel 4. 18. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan	88
Tabel 4. 19. Resume Total Skor Motivasi.....	89
Tabel 4.20. Dengan pengetahuan yang saudara miliki, saudara dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	90
Tabel 4. 21. Jika ada peraturan baru saudara berusaha mencari informasi dan mencoba untuk memahaminya.	91
Tabel 4. 22. Dalam kesibukan aktivitas bekerja, saudara berusaha mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	92

Tabel 4. 22. Kompetensi yang saudara miliki membuat saudara merasakan percaya diri untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan kualitas yang baik	93
Tabel 4. 24. Saudara kurang mampu beradaptasi dengan cepat apabila ada perubahan-perubahan tugas kerja yang ditetapkan oleh atasan.....	93
Tabel 4. 25. Saudara menghormati rekan-rekan kerja di tempat saudara bekerja tanpa membeda-bedakan jabatan, golongan, ataupun latar belakang	94
Tabel 4. 27. Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan Perusahaan.....	97
Tabel 4. 28. Saudara dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan	97
Tabel 4. 29. Akses terhadap internet perlu di tingkatkan agar tidak mengganggu rekan kerja yang sedang melakukan aktivitas kerja	98
Tabel 4. 30. Pimpinan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas pekerjaan.....	99
Tabel 4. 31. Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik	100
Tabel 4. 32. Kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik .	101
Tabel 4. 33. Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai	102

Tabel 4. 34. Resume Total Skor Lingkungan Kerja	103
Tabel 4. 35. Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda.	105
Tabel 4. 36. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan.	105
Tabel 4. 37. Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat anda penuhi dengan baik dan cermat.....	106
Tabel 4.38. Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan	107
Tabel 4. 39. Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan	109
Tabel 4. 40. Resume Total Skor Kinerja Karyawan	109
Tabel 4. 41. Rata-rata dan Standar Deviasi	111
Tabel 4. 42. Korelasi Antar Variabel	112
Tabel 4. 43. Uji t	115
Tabel 4. 44. Koefisien Determinasi	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4.1 Model Analisis Penelitian	50
----------------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Hadir Bimbingan STIE STAN – INDONESIA MANDIRI	132
Lampiran 2 : Tanggapan Kuisoner	134
Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas	146
Lampiran 4 : Frekuensi Tanggapan Responden	150
Lampiran 5 : Statistik Deskriptif dan Korelasi Antar Variabel.....	157
Lampiran 6: Uji Regresi.....	158

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi sangatlah bergantung kepada sumber daya manusia yang ada di dalamnya, tanpa sumber daya manusia yang berkompeten, maka tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berarti orang-orang yang ada didalam perusahaan, yang mana orang-orang tersebut dapat mempengaruhi kualitas dan daya saing perusahaan terhadap perusahaan lain. Berkaitan dengan hal tersebut maka perusahaan dituntut agar mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam nya. Oleh sebab itu, sangatlah diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara baik dan benar. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (fairness) Dessler (2017)

Adanya karyawan pada suatu perusahaan tanpa dibarengi dengan kinerja yang baik maka perusahaan tersebut akan mengalami keterlambatan dalam berkembang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka tidak heran apabila masing-masing perusahaan mendambakan karyawan dengan kinerja yang maksimal. Pentingnya peningkatan

kinerja pada setiap karyawan akan mempengaruhi aktivitas kegiatan perusahaan dimana diharapkan oleh perusahaan dimana diharapkan oleh perusahaan bahwa karyawan harus selalu meningkatkan kinerjanya demi kepentingan dan keuntungan perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu (2019) yang menyimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi lingkungan kerja dan kompetensi.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen di perusahaan.

Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa salah satu faktor internal yang ada dalam individu karyawan adalah kompetensi. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan salah satu modal untuk mencapai kinerja yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) yang menyatakan “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh

profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kinerja yang optimal pada setiap karyawan sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, karena selain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, karyawan juga akan mendapatkan timbal balik dari tercapainya tujuan itu, yang mana hal tersebut akan menambah semangat dan motivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan organisasi atau perusahaan akan kehilangan nilainya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama, agar tahu apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Maka dari itu perlunya perhatian khusus dari perusahaan untuk dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja pegawai agar terus berkelanjutan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mudah dan karyawan pun dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawainya, agar terwujud keseimbangan dalam perusahaan dan tidak ada kesenjangan antara tuntutan perusahaan dan kebutuhan pegawai. Kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak hanya

soal memberikan materi semata namun dapat juga dengan cara memberikan motivasi, meningkatkan kompetensi melalui program pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Dengan adanya upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut, akan berdampak baik bagi kemajuan sebuah perusahaan agar tetap eksis dalam menjalankan oprasionalnya, karena ditengah ketatnya persaingan bisnis di era globalisasi seperti saat ini setiap organisasi atau perusahaan selalu dituntut untuk terus berinovasi dan berkembang agar mampu bertahan dan bersaing. Oleh karena itu upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan harus bisa diselesaikan oleh pihak perusahaan agar tercapainya tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan (going concern) sesuai dengan visi dan misi yang di emban perusahaan.

Ada banyak faktor yang sering mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan diantaranya Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja. Kinerja karyawan yang kurang baik salah satunya sering disebabkan oleh rendahnya motivasi, kurangnya kompetensi dan lingkungan kerja yang kurang baik pada perusahaan.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada tujuan tertentu. Motivasi merupakan respon seseorang terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki tercapai. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh

keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan dan motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri tersebut.

Seperti halnya disampaikan oleh Mangkunegara (2012) Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan agar seseorang dapat melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Namun apabila rendahnya dorongan tersebut maka akan memperlambat bahkan menghambat tercapainya tujuan yg diinginkan.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh McClelland yang dikutip oleh Hasibuan (2012) menyatakan bahwa motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.

Selain motivasi, kompetensi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi karena kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan.

Kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervisi, manajemen kerja, dan program pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan ketrampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks. apabila kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat di prediksi bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edison, dkk (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude). Kompetensi yang dimiliki pegawai begitu penting bagi perusahaan karena kompetensi akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Jika kompetensi yang dimiliki pegawai tinggi maka kinerja akan ikut meningkat

Lingkungan kerja juga tak kalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material maupun psikologis yang ada di dalam organisasi. Lingkungan kerja juga merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan krasan atau betah bekerja dan lain sebagainya. Pada umumnya karyawan menginginkan tempat kerjanya yang aman, nyaman, dan memiliki fasilitas yang baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan tugasnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan

Agrodana Futures adalah perseroan berbadan hukum di Indonesia yang bergerak dalam bidang perdagangan berjangka. Didirikan pada bulan Mei tahun 2000 dengan kantor pusat di Jakarta dan kantor cabang di Bandung, Surabaya dan Lampung. memiliki izin resmi dan diawasi oleh Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI). Agrodana juga merupakan anggota dari 2 bursa derivatif yang ada di Indonesia (Indonesia Commodity & Derivatives Exchange dan Bursa Berjangka Jakarta) beserta dengan lembaga kliring terkaitnya (Indonesia Clearing House dan Kliring Berjangka Indonesia).

Perusahaan agrodana menggunakan produk non fisik dimana bisnis ini menggunakan cara online dalam bertransaksi berbeda dengan bisnis fisik yang berbentuk jadi akan lebih mudah dan sangat terjangkau cara kerjanya. perdagangan

yang digunakan adalah dua arah jual dan beli tergantung naik turunnya harga saham . dan karena semua transaksi melalui online itu mempermudah investment karena bisa melakukan transaksi dimana dan kapanpun , selain itu penarikan deposit pun bisa kapan saja, itu menjadi mempermudah investment .

Perusahaan agrodana futures memfokuskan karyawannya dibidang marketing karena tentunya dalam menarik investment dibutuhkan marketing yang mengerti bidang ini dan dapat menjelaskan tentang agrodana futures tersebut. marketing di perusahaan ini terdiri dari ratusan karyawan marketing , yang dimana tugas mereka mencari investment , memberikan berita market global dan jika investment meminta untuk dibantu dalam mentransaksikan tradingan , maka marketing tersebut harus bersedia. namun dibalik itu karyawan marketing akan mendapat komisi yang cukup besar jika dapat menarik beberapa investor. pencapaian target perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik terutama pada bagian marketing . Berdasarkan dari wawancara dengan bagian marketing , ternyata perusahaan agrodana futures mengalami penurunan dari tahun 2018-2021.

Dari hasil prasurvey awal dan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Agrodana Futures ditemukan beberapa masalah yang terjadi didalam perusahaan tersebut khususnya yang berkaitan dengan variabel penelitian seperti beberapa karyawan terkadang merasa kurang termotivasi ketika bekerja karena mereka merasa system penggajian atau pengupahan di perusahaan dirasa tidak adil oleh sebagian karyawan khususnya di bagian marketing, dimana karyawan harus

memenuhi target terlebih dahulu baru bisa mendapatkan gaji atau komisi namun apabila karyawan tidak dapat menemukan 1 client pun, maka karyawan tersebut tidak akan menerima gaji. Kemudian ditemukan beberapa karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik sehingga terkadang menghambat nya dalam berbicara atau berkomunikasi dengan client sehingga penyampaian informasi menjadi kurang jelas.

Tabel 1.1 Jumlah target karyawan marketing yang terpenuhi dari tahun 2018-2021

No	Tahun	Jumlah persenan target yang dapat terpenuhi
1	2018	87%/100%
2	2019	76%/100%
3	2020	45%/100%
4	2021	68%/100%

Sumber : Pt. Agrodana Futures Bandung

Dari tabel 1.1 di atas terlihat bahwa penjualan tidak mencapai target dan penjualan tidak konsisten setiap tahunnya. Berdasarkan dari hasil prasurvey awal dan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Agrodana Futures ditemukan beberapa masalah yang terjadi didalam perusahaan tersebut khusus nya yang berkaitan dengan variabel penelitian seperti beberapa karyawan terkadang merasa kurang

termotivasi ketika bekerja karena mereka merasa system penggajian atau pengupahan di perusahaan dirasa tidak adil oleh sebagian karyawan khususnya di bagian marketing, dimana karyawan harus memenuhi target terlebih dahulu baru bisa mendapatkan gaji atau komisi namun apabila karyawan tidak dapat menemukan 1 client pun, maka karyawan tersebut tidak akan menerima gaji. Kemudian ditemukan beberapa karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik sehingga terkadang menghambat nya dalam berbicara atau berkomunikasi dengan client sehingga penyampaian informasi menjadi kurang jelas.

Beberapa penelitian tentang motivasi yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian telah banyak dilakukan. Miftahul (2016) Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada PT. Krakatau Bandar Samudera

Sementara itu hasil berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh lestari (2018) dalam jurnal Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohmah (2015) dalam jurnal penelitian”Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Dompot Dhuafa Republika)” pada agustus 2015 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

Sementara itu hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiartanto (2017) kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi yang dipersepsikan karyawan PT. Wijaya Elnusa Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Aravinthan *et al.*, (2015) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta.

Sementara itu hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang warsito (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi, dan Kinerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan membandingkan hasil penelitian-penelitian terdahulu dan memperhatikan fenomena yang ada, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Perusahaan Agrodana Futures Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan :

1. Bagaimana motivasi menurut persepsi karyawan bagian marketing PT. Agrodana Futures ?
2. Bagaimana kompetensi menurut persepsi karyawan bagian marketing PT. Agrodana Futures ?
3. Bagaimana lingkungan kerja menurut persepsi karyawan bagian marketing PT. Agrodana Futures ?
4. Bagaimana kinerja karyawan menurut persepsi karyawan bagian marketing PT. Agrodana Futures ?
5. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan marketing?
6. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan marketing?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan marketing ?
8. Apakah motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan marketing ?

1.3 Tujuan Penelitian

adapun tujuan dari penulisan ini antara lain ;

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi menurut persepsi karyawan bagian marketing PT. Agrodana Futures ?
2. Untuk mengetahui kompetensi menurut persepsi karyawan bagian marketing PT. Agrodana Futures ?

3. Untuk mengetahui lingkungan kerja menurut persepsi karyawan bagian marketing PT. Agrodana Futures ?
4. Untuk mengetahui kinerja karyawan menurut persepsi karyawan bagian marketing PT. Agrodana Futures ?
5. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan marketing?
6. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan marketing?
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan marketing?
8. Untuk mengetahui motivasi , kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan marketing ?

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan Teoritis

Hasil pemelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah dalam Ilmu pengetahuan . Khususnya dibidang dibidang sumber daya manusia. selain itu diharapkan pula tulisan ini dapat dijadikan referensi ilmiah bagi penelitian selanjutnya berkenan dalam pengaruh motivasi , kompetensi dean lingkungan kerja terhadap kinerja

Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi , kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, melalui pengkajian kepustakaan Ilmu dan teori teori sumber daya manusia serta penerapannya dalam kehidupan nyata.

2. Perusahaan atau Instansi

penelitian ini dapat dijadikan sebagai sebuah referensi bagi perusahaan terkait dalam mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi , kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan , penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah acuan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Untuk STIES STAN Indonesia mandiri,

penelitian ini diharapkan dapat berguna dan dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya berkenaan dengan pengaruh motivasi. kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini, penulis memaparkan konsep-konsep berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Konsep-konsep serta studi-studi sebelumnya mengenai keterkaitan antara pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Pengertian Kinerja

Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007:7).

Lebih lanjut Simamora (2006) menyampaikan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalahtafsirkan sebagai upaya (effort) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Armstrong dan Baron (Wibowo, 2007:7) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan

yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Robbins (2003:98) mengatakan kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau Ability (A), motivasi atau motivation (M), dan peluang atau Opportunity (O) yaitu kinerja = $f(A \times M \times O)$ yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang. Dari beberapa definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut Wibowo (2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Menurut Wartono (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau

tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Menurut Hasibuan (2012) kinerja adalah hasil kerja nyata dan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Sedangkan Menurut Nawawi (2013) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:

- a. Berorientasi pada prestasi
- b. Memiliki percaya diri
- c. Berpengendalian diri
- d. Kompetensi.

Jadi berdasarkan berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Simanjuntak dalam Devita (2017) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja

2. Dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai

terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. McClelland seperti dikutip Mangkunegara (2012), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”.

Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Kemudian Simanjuntak dalam Devita (2017) mengatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu:

1. Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja
2. Dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan

harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Selain itu juga Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja juga dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Ukuran indikator kinerja karyawan menurut Moeheryono dalam Dewi (2013) yaitu :

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas
6. Keselamatan

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja, Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan Tugas, Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung Jawab, Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

2.1.2 Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan. Robbins dan Judge (2012) mendefenisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya. Motivasi menjadi suatu hal kecenderungan dalam beraktivitas, mulai dari mendorong dalam diri dengan kebutuhan yang disitimulasi yang memiliki orientasi kepada tujuan individu. Menurut Parinussa (2011) bahwa motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka

yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Selanjutnya Winardi (2012) mengemukakan bahwa “Istilah motivasi(motivation) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)”. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak yang menggerakkan diri seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi.

2.1.2.1 Teori-teori Motivasi

Motivasi merupakan konsep umum yang sering digunakan dalam berbagai bidang. Para psikolog mencurahkan perhatiannya guna mengkaji secara lebih mendalam. Dari hasil kajian tersebut lahirlah beberapa teori-teori tentang motivasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena kehidupan manusia. Hasibuan (2012) dalam bukunya menyatakan ada beberapa teori motivasi yang dikenal diantaranya adalah teori hirarkhi kebutuhan dari Abraham Maslow, teori

motivasi pemeliharaan dari Herzberg, teori prestasi dari David McClelland, teori X dan Y dari Douglas McGregor, dan teori ERG dari Aldefer.

1. Teori Hirarkhi Kebutuhan (Need Hierarchy Theory)

Teori ini menegaskan tentang cara-cara memotivasi seseorang dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang menjadi kebutuhannya, sedangkan kebutuhan itu mempunyai jenjang atau tingkatan. Kebutuhan itu banyak dan sering berganti-ganti. Hal ini dimaksudkan bahwa setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi maka mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat berikutnya dan seterusnya. Tingkatan kebutuhan tersebut antara lain:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang mendasar (pokok) yang harus segera dipenuhi, contohnya: makan, minum, tempat tinggal, dan lain-lain.
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety security needs*), yaitu kebutuhan keamanan dan keselamatan diri maupun ekonomi masa depan, dan bebas dari ancaman lainnya.
- c. Kebutuhan sosial, cinta dan memiliki, yaitu kebutuhan antar teman, kerja sama, saling cinta kasih, untuk saling memperhatikan, 28 mencurahkan isi hati dan lain-lain, contohnya: butuh teman kerja, bermain dan lain-lain
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteems*), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri baik dibawahan, atasan, teman, keluarga maupun lingkungan, contohnya: pujian, tanda penghargaan dan sanjungan.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), yaitu kebutuhan untuk menunjukkan diri atau menggunakan segala kemampuannya untuk mencapai prestasi yang tinggi.

2. Teori Motivasi Berprestasi David McClelland

Teori motivasi berprestasi (*achievement motivation theory*) yang diungkapkan oleh McClelland didasarkan pada hasil studi tentang persoalan yang berkaitan dengan keberhasilan seseorang. Pada teori ini McClelland memfokuskan pada tiga kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan akan pertalian (*affiliation*). Kebutuhan akan prestasi, yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu hasrat untuk berhubungan antara pribadi yang ramah dan baik. Orang yang mempunyai kebutuhan akan prestasi yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk bekerja keras dan berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Sikapnya selalu moderat, dapat menengahi persoalan-persoalan yang sulit, berorientasi pada tujuan-tujuan dan mempunyai pertimbangan yang matang dalam menghitung resiko-resiko dari tindakannya. Kebutuhan akan prestasi menjadikan seseorang ingin mendapatkan tanggapan hasil kerjanya dari orang lain, apakah sudah baik atau belum, dan mau menerima kritik, saran dan pendapat dari orang lain selama hal itu dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan keinginan untuk mengontrol orang lain, berupaya untuk mempengaruhi

lingkungan dan selalu berusaha memberikan tanggapan terhadap persoalan-soalan yang di hadapi. Kebutuhan akan kekuasaan ini ditandai dengan

- a. keinginan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain,
- b. keinginan untuk mengendalikan orang lain, dan
- c. keinginan untuk memelihara hubungan dengan pimpinan dan bawahan.

Orang yang mempunyai kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk memacu diri, kaya opini, sering melakukan evaluasi, dan suka berpikir. Mereka berusaha untuk menjadi pemimpin dalam suatu komunitas, kelompok dan lingkungan. Orang berkuasa di dukung oleh seperangkat prestasi, mempunyai kecakapan dan keahlian, dan dapat berhubungan baik dengan orang lain. Artinya orang berkuasa itu pasti memiliki prestasi, keahlian dan jaringan komunikasi yang baik. Kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan seseorang untuk menjalin dan membina hubungan yang ramah, karib dan bersahabat. Maslow's memasukan mereka dalam hirarkhi kebutuhan sosial (social needs). Karakteristik dari kebutuhan ini sebagai berikut:

- a. keinginan untuk disenangi dan disukai orang lain,
 - b. keinginan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan norma serta tertekan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai persahabatan, dan
 - c. mempunyai ketulusan hati dalam menjaga perasaan orang lain.
3. Teori Dua faktor Herzberg

Teori ini menegaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang dalam suatu organisasi, yaitu:

- a. faktor motivasi atau pemuas (*satisfies*), faktor penyebab kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh pendorong prestasi dan semangat kerja, dan
- b. faktor pemeliharaan (*Hygiene Factor*), faktor ketidak puasan kerja yang mempunyai pengaruh negatif atau menurunkan produktifitas kerja.

Kepuasan kerja seseorang sering digambarkan dengan pekerjaannya. Sedangkan ketidak puasan dihubungkan dengan faktor lingkungan. Faktor pekerjaan yang mendorong seseorang disebut motivator, dan faktor lingkungan disebut faktor *hygienies*. Hasil penelitian dari Herzberg ini menunjukkan bahwa kondisi intrinsik sebagai faktor motivator dan kondisi ekstrinsik sebagai faktor yang membuat orang merasa tidak puas. Faktor-faktor *satisfies* atau motivator dari kondisi intrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang. Sedangkan faktor-faktor kondisi ekstrinsik atau *dissatisfies* meliputi: upah, kemajuan kerja, kondisi kerja, status, prosedur organisasi, mutu supervisi, dan mutu hubungan antar pribadi di antara teman. Kedua faktor tersebut dapat diartikan bahwa keputusan perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasinya.

4. Teori X dan Y dari McGregor

McGregor mengadakan penelitian tentang motivasi dan perilaku umum para anggota organisasi. Dari hasil penelitiannya, ia merumuskan adanya dua macam teori, yaitu: teori X dan teori Y. McGregor mengelompokkan dua macam sifat manusia yang berbeda dengan asumsi-asumsi tertentu, terutama berkaitan dengan perilakunya dalam bekerja, yaitu perilaku manusia. Asumsi teori X berupa :

- a. Pada dasarnya manusia itu pemalas atau tidak suka untuk bekerja.
- b. Pada dasarnya manusia tidak mempunyai ambisi atau ia mempunyai ambisi yang kecil, tidak ingin tanggungjawab dan lebih suka diarahkan dan dibimbing.
- c. Pada umumnya manusia itu harus diawasi dengan ketat, dipaksa, diperlukan dengan hukuman serta diarahkan untuk mencapai tujuan tujuan organisasi.
- d. Manusia hanya membutuhkan kebutuhan fisiologis dan keamanan saja.

Adapun asumsi yang kedua dari teori McGregor adalah teori Y, yang menyatakan bahwa :

- a. Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisinya menyenangkan.
 - b. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
 - c. Manusia tidak hanya membutuhkan kebutuhan fisiologis dan kemauan saja, akan tetapi juga kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.
 - d. Manusia dapat mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara tepat
5. Teori ERG-Alderfer

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) merupakan perluasan lebih lanjut dari teori Herzberg dan Maslow. Setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki. Alderfer berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan, yakni *existence*, *keterhubungan (relatedness)*, dan *pertumbuhan (growth)*. Kelompok eksistensi memperdulikan pernyataan pemberian material dasar segaris dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan Maslow. Kebutuhan kedua yaitu

pemeliharaan hubungan antara pribadi yang penting. Hal ini sejalan dengan kebutuhan sosial dan penghargaan eksternal Maslow. Kategori penghargaan (instrinsik) dan aktualisasi diri dari Maslow dicuatkan Alderfer pada kebutuhan pertumbuhan. Dalam teori ini tidak mensyaratkan kebutuhan lebih rendah harus dipuaskan lebih dahulu. Artinya lebih dari satu kebutuhan dapat beroperasi sekaligus. Jika kepuasan dari suatu kebutuhan tingkat yang lebih tinggi tertahan (tidak terpuaskan), maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah meningkat. Secara singkat teori ini berpendapat seperti Maslow bahwa kebutuhan tingkat yang lebih rendah terpuaskan akan menghasilkan hasrat untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Dalam teori motivasi masih ada teori pengharapan dari Victor Vroom dan teori keadilan. Expectancy theory (teori pengharapan) atau disebut pula dengan teori pengharapan. Vroom berpendapat bahwa seseorang akan bekerja dengan motivasi yang tinggi, apabila ia mempunyai harapan yang baik dari hasil pekerjaannya. Selanjutnya teori harapan dari Porter Lawler mengungkapkan bahwa suatu usaha atau perilaku seseorang terbentuk atau dipengaruhi oleh nilai penghargaan yang diharapkan orang tersebut dikombinasikan dengan persepsinya tentang kemungkinan penghargaan yang akan diterima. Bila kenyataannya pengharapan yang diterima memuaskan, maka akan berpengaruh baik bagi perilaku dimasa mendatang dan sebaliknya, bila pengharapan yang diterima tidak memuaskan, maka ia akan berperilaku negatif pada masa yang akan datang.

Teori keadilan dan ketidakadilan ini menyatakan bahwa seseorang akan cenderung membandingkan antara masukan-masukan (pengorbanan) yang telah

mereka berikan kepada pekerjaannya. Sebagai contoh: pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha, ia akan membandingkan balas jasa yang diterima oleh orang lain dengan yang diterima dirinya untuk jenis pekerjaan yang sama. Hasil perbandingan tersebut, apabila mereka merasa terjadi ketidakadilan, maka perilaku mereka cenderung negatif. Dan sebaliknya apabila mereka merasa terjadi keadilan mereka akan berperilaku positif

Dengan demikian motivasi yang dimaksud penelitian ini adalah teori Frederick Herzberg yang menyebutkan motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja Karyawan Model Frederick Herzberg dalam Hertanto (2016)

1. Prestasi (*Achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja

2. Pengakuan (*Recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas unjuk kerjanya

3. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan

5. Kemajuan (*Advancement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya

6. Pengembangan Potensi Individu (*The possibility of growth*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan berkembang dalam pekerjaannya.

Indikator-indikator motivasi menurut George & Jones dalam Halim dan Andreani (2017) yaitu:

1. Perilaku Karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.
2. Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

2.1.3 Kompetensi

Istilah *competencies*, '*competence*' dan '*competent*' yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata '*competence*' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Pengertian kompetensi oleh Spencer dalam Moeheriono (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. Wibowo (2016) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. sedangkan kompetensi menurut Boulter et al. dalam Rosidah, (2013) yaitu kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Menurut Ruky (2014) Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

sedangkan menurut Tyson dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Kompetensi berkaitan dengan peran yang di emban atau campuran atribut pribadi dan pekerjaan. Boyatzis dalam Sastra (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu

bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. bahwa kompetensi merupakan karakter, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja.

2.1.3.1 Jenis Kompetensi

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi, dalam mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang Zwell dalam Wibowo (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri yang berfikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat di pelajari, di praktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat di perbaiki dengan intruksi praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan

organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosional.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut : Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain. Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.1.3.3 Dimensi Kompetensi

Menurut Wibowo (2013) mengungkapkan bahwa ada tiga hal dimensi kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Sifat-sifat Pribadi (personal attributes)

Merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang dibawa ketempat kerja, seperti kejujuran, empati, stamina, dan lain-lain.

2. Keterampilan (skills)

Merupakan keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam bidang tugas masing-masing, seperti mengoperasikan mesin, kejelasan dan keberanian dalam menulis, memaparkan, memeriksa kendaraan, dan lain-lain.

3. Pengetahuan (knowledge)

Dibutuhkan seseorang untuk menerapkan atribut/sifat dan keterampilannya secara efektif, seperti latar belakang kebijaksanaan, pemahaman konteks, persyaratan yang sah, tujuan bisnis, dan lain-lain.

2.1.3.4 Indikator kompetensi

Indikator kompetensi menurut teori Gordon dalam Sutrisno (2012) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari :

1. Pemahaman (*understanding*) Yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

2. Ketrampilan (*skill*) Adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya, ketrampilan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien ketika menyelesaikan pekerjaan.

3. Sikap kerja Sikap yang dimiliki seorang karyawan berupa profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rasa percaya diri dapat

dilaksanakan dengan sesuai standar. Misalnya karyawan memiliki ketelitian dalam bekerja.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayati (2012) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kemudian menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai, Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Rivai dalam Khoiri (2013), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Sedangkan menurut Saydam dalam Rahmawanti dkk, (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja adalah tempat di mana

pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat para karyawan merasa nyaman dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan semangat untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja.

2.1.4.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi kerja, di antaranya adalah:
 - a. Tata ruang kerja, sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.
 - b. Cahaya dalam ruangan, cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja, sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

- c. Suhu dan kelembapan udara, didalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari guru tersebut.
 - d. Suara yang mengganggu konsentrasi kerja, suara bising dapat merusak konsentrasi kerja sehingga kinerja bisa menjadi tidak optimal.
 - e. Suasana kerja, merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan kinerja yang baik bagi guru.
 - f. Keamanan kerja, rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja sehingga kinerja menjadi baik.
2. Lingkungan kerja non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku guru,yaitu :
- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
 - b. Tanggung jawab kerja yaitu sejauh mana guru merasakan bahwa pekerjaan yang didapat dapat dipertanggungjawabkan serta bertanggungjawab atas tindakan mereka.
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana guru merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai.

- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana guru merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana guru merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar ,baik antara teman kerja ataupun dengan pimpinan.

2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Parlinda dan Wahyudin dalam Logahan *et al.*, (2012) yang menjadi indikator –indikator lingkungan kerja adalah :

1. Perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.
2. Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan perusahaan kepada pegawai, misalnya penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.
3. Kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang suhu, penerangan, ventilasi udara.
4. Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antar semua misalnya kerjasama antar pegawai dan atasan.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem

kerja yang efisien. Banyak faktor yang memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

2.1.5 Penelitian Sebelumnya

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa referensi hasil studi literature yang mendukung. Literature yang didapatkan oleh peneliti berupa hasil-hasil penelitian terdahulu yang memfokuskan penelitian pada pembahasan mengenai motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja

1. Choiriyah dan Dendi Suhendar (2013), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan Kelompok Belajar UPTD.SKB Musi Banyu Asin. Penelitian ini dilakukan kepada 50 orang dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. hasil penelitian yang didapatkan bahwa, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Dyah Retna Puspita (2011), dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. Penelitian ini dilakukan pada 165 orang penyuluh keluarga berencana dengan menggunakan metode analisis SEM (*Structural Equation Model*) dengan program LISREL. hasil penelitian yang didapatkan bahwa, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Novrihan Leily Nasution (2021), dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Labuhanbatu. penelitian ini dilakukan pada 47 orang responden dengan menggunakan metode

analisis regresi linear berganda. Hasil yang didapatkan bahwa motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu (2019), dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Tamiang. Penelitian ini dilakukan pada 57 orang responden, dengan menggunakan metode uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

5. Nurlaela Eva Puji Lestari (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada 30 orang responden, dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian secara menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Bambang Nugroho *et. al* (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. penelitian ini dilakukan pada 54 orang responden dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Afifah Farhi Rofiana, Handoyo Djoko dan Widiartanto (2018). dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel. Penelitian ini dilakukan pada 60 orang responden dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dan metode analisis regresi linear sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Rr.Mega Ayu Peratiwi dan Widiartanto (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Elnusa Semarang. dengan jumlah responden sebanyak 50 orang dan metode yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian di atas dijadikan sebagai acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Hasil-hasil penelitian di atas menunjukkan hubungan yang positif antara variable bebas dalam penelitian ini motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variable terikat yaitu kinerja. Penelitian-penelitian di atas dilakukan pada sector bisnis yang berkaitan juga dengan penelitian ini.

2.1.6 Kerangka Teoritis

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Jika motivasi karyawan tinggi, lingkungan kerja nyaman serta pekerjaan yang diberikan kepada pegawai itu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya

(keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi), maka kinerja pegawai pun akan optimal serta tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Namun sebaliknya, jika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, motivasi karyawan kurang ditambah lingkungan kerja yang tidak nyaman maka dapat menimbulkan permasalahan atau pun menurunnya kinerja karyawan tersebut.

2.1.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2012) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Mathis (2013) juga mengungkapkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan, yaitu untuk mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan kemauan dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Seperti yang diungkapkan Robbins (2011) "Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Choiriyah dan Taslim (2012) menambahkan, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang dimana nantinya akan meningkatkan hasil kinerja yang optimal pula. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap

pencapaian tujuan organisasi, karena dengan pemberian motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Purba (2011) juga menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2015) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja seseorang, maka kinerjanya pun akan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan Saka Yulius (2014) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena apabila seorang karyawan termotivasi maka karyawan tersebut akan mengerahkan tenaga dan fikirannya sepuas hati untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

2.1.8 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Wibowo (2014) mengatakan bahwa kompetensi merupakan 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. Hal tersebut juga didukung oleh Rivai (2015) yang menyatakan kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin. Sriwidodo (2014) juga mengatakan bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang

semakin memadai seseorang akan lebih mudah menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan job description yang ditetapkan.

Mc. Clelland dalam Sedarmayanti, (2014) menjelaskan bahwa kompetensi adalah “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.” Kemudian, Menurut Dessler (2011) mengatakan bahwa ”Kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja atau kinerja.” Selanjutnya, Wibowo (2012), ”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.” Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perilaku atau sifat dan konsep diri yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosinya

dengan baik. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Dina Novriyanti (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan individu dalam mengembangkan dan menggunakan potensi-potensi dirinya dalam merespon perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi atau tuntutan dari pekerjaan yang menggambarkan satu kinerja

2.1.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Terry (2016) mengatakan Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Selanjutnya, menurut Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok." Sementara itu, menurut Kussrianto (2011) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Dengan

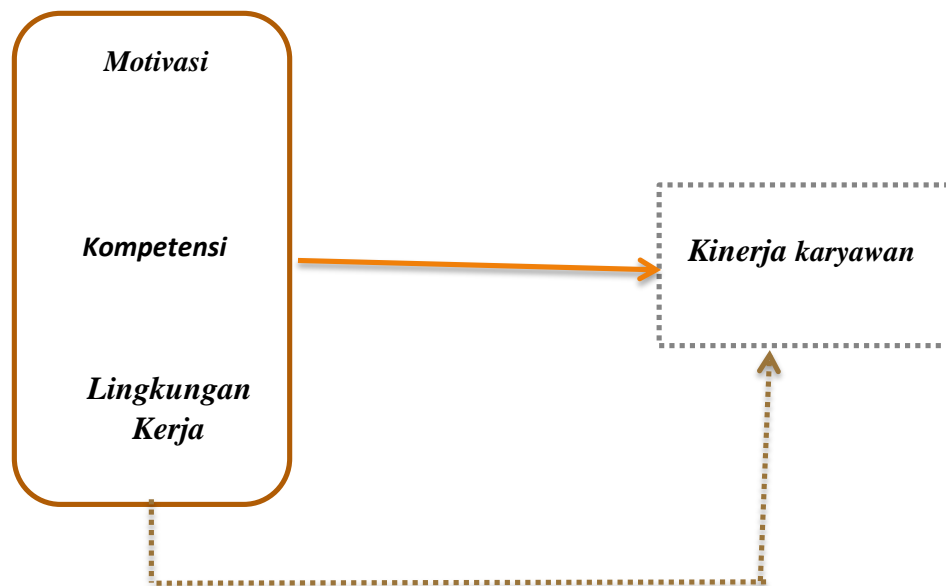
memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan semangat untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja.

Pengertian lain tentang lingkungan kerja, menurut Budiyo (2014) "Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

2.2 Model Analisis dan Hipotesis

2.2.1 Model Analisis

Berdasarkan pemaparan dalam kerangka teoritis, peneliti mengembangkan model analisis sebagai berikut:



Gambar 2.4.1 Model Analisis Penelitian

2.2.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka analisis yang telah dijelaskan, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 OBJEK PENELITIAN

Sugiyono (2017:13) menyatakan bahwa objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu suatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tersebut). Pada penelitian ini, focus penelitian terletak pada karyawan pada bagian marketing PT. Agrodana Futures. Fokus penelitian ini akan menganalisis pada motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependennya.

3.2 LOKASI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di kota Bandung dengan mendatangi objek yang menjadi pilihan peneliti dalam pengumpulan data yang diperlukan. Yaitu dilakukan di PT. Agrodana Futures Jl. Laswi No.12, Kacapiring, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40271.

3.3 METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitiannya. Dengan menggunakan metode penelitian dapat dilihat tingkat signifikan antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:2) mengemukakan bahwa, metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk

mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Dengan metode ini, penulis bermaksud mengumpulkan data dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data yang menunjang penyusunan laporan penelitian.

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk mengenai fakta-fakta serta pengaruh antara variabel yang diteliti.

Menurut Siyoto dan Sodik (2015: 8), metode penelitian deskriptif -merupakan penelitian yang berkaitan dengan pengkajian fenomena secara lebih rinci atau membedakannya dengan fenomena lain.

Menurut Dimiyati (2013: 9) metode penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji kebenaran dari sebuah teori atau kaidah, hukum maupun rumusan tertentu.

Menurut Sugiyono (2018:35) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pemilihan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka angka, yang akan dianalisis menggunakan data statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas desain penelitian ini adalah penelitian survey dengan metode verifikatif karena melakukan pengujian dan memverifikasi kebenaran teori mengenai pengaruh variabel bebas pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

3.4 Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Anshori dan Iswati, 2017: 108). Dalam penelitian ini, unit analisis yang ditetapkan adalah motivasi kerja, kompetensi kerja dan lingkungan kerja karyawan PT Agrodana Futures khususnya karyawan pada bagian marketing.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014). Populasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian marketing PT. Agrodana Futures Bandung yang berjumlah 86 orang.

3.5.2 Sampel

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili populasi atau representatif.

Pengukuran sampel merupakan suatu tahapan untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Pada penelitian ini penentuan ukuran sampel ditentukan dengan teori yang dikembangkan oleh Roscoe (Sugiyono, 2013: 90) yang menyatakan teori berikut :

- a. Ukuran sampel yang layak dalam sampel adalah 30-500
- b. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda) maka jumlah sampel minimal 10x dari jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian kali ini variabel yang digunakan adalah 3 variabel yaitu : 2 variabel dependen dan 1 variabel; terikat, maka minimal jumlah anggota sampel yang akan diambil dapat dihitung dengan cara berikut :

$$3 (\text{variabel dependen} + \text{variabel independen}) \times 10 = 30$$

Karena menurut teori Roscoe tersebut mengatakan bahwa 30 sampel merupakan jumlah minimal maka peneliti menambahkan 30 sampel agar penelitian lebih akurat. Maka sampel yang digunakan menjadi 60 sampel.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, Sugiyono (2017). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Adapun teknik *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah salah satu teknik *nonprobability sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

Kriteria yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan pada bagian marketing yang bekerja di PT. Agrodana Futures Bandung.
2. Karyawan pada bagian marketing harus yang sudah bekerja lebih dari 2 bulan.
3. Karyawan yang bersedia mengisi kuesioner yang disediakan.

3.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penentuan metode pengumpulan data harus relevan dengan masalah penelitian dan karakteristik sumber data serta bagaimana alasan-alasan rasional mengapa metode pengumpulan data itu digunakan (Sujarweni, 2014: 45). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari pembagian kuesioner, observasi dan studi pustaka.

a. Kuesioner

Metode kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan bantuan suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data dari responden (Sugiyono, 2017). Teknik ini membantu melengkapi data-data yang dibutuhkan penulis untuk mencari data yang sesuai dengan tujuan penulis. Kuesioner yang dibagikan bersifat tertutup.

Metode penyebabnya adalah dengan langsung bertatap muka dengan responden. Kuesioner yang dibagikan terdiri atas dua bagian, bagian pertama adalah identitas responden dan bagian kedua adalah pernyataan atau pertanyaan mengenai motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja, serta kinerja karyawan.

b. Observasi

Observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data dan mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2017: 145). Observasi dilakukan dengan cara seperti mengamati dan menganalisa fenomena yang terjadi pada objek penelitian mengenai variabel penelitian

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode yang dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen referensi yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan (Sujarweni, 2015: 95), seperti buku-buku keilmuan terkait dengan variabel penelitian, jurnal, dan sumber lainnya

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Primer yang bersifat kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data penelitian yang berbentuk angka, data statistic dan data yang dapat dilakukan analisa. data kuantitatif merupakan data penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji

penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan, Sugiyono (2017). karena data yang diperoleh berbentuk angka, Angka-angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam proses analisis data.

3.6.2 Sumber Data

Sumber data adalah sumber dimana data penelitian didapat atau diperoleh peneliti. Sumber data penelitian ini ada 2, yaitu:

a. Sumber Primer

Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (2017). Proses pemerolehan data berasal dari kuesioner yang dibagikan dan diisi secara langsung oleh responden dari objek penelitian.

b. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (2017). Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi atau perusahaan, internet, studi pustaka, penelitian terdahulu dan artikel yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.7 Operasionalisasi Variabel

Menurut Anshori dan Iswati (2015) definisi operasional ialah pendefinisian variabel yang telah diidentifikasi, agar dapat dioperasionalkan. Definisi operasional mengandung penjelasan mengenai variabel yang telah diidentifikasi, pengukuran variabel dan skala atau ukuran yang mengenai konsep yang sama, peneliti lainnya dapat menguji konsep tersebut. Menurut Sugiyono (2017: 39), variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh

peneliti untuk di pelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya. Variabel penelitian di bagi menjadi dua, yaitu

1. Variabel *independent* atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau *independent* adalah motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja.
2. Variabel *dependent* atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan.

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
1	Motivasi	Intrinsik Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Prestasi (<i>Achievement</i>) • Pekerjaan Itu Sendiri (<i>The work it self</i>) • Tanggung Jawab (<i>Responsibilit</i>) • Pengakuan (<i>Recognition</i>) • Kemajuan (<i>Advancement</i>) • Pengembangan Potensi Individu (<i>The possibility of growth</i>) 	Ordinal	1-8
2	Kompetensi	Pengetahuan Keterampilan Prilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman (<i>understandin</i>) • Keterampilan (<i>skill</i>) • Sikap kerja 	Ordinal	8-14
3	Lingkungan Kerja	Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Perlengkapan kerja 	Ordinal	14-21

		Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Pelayanan kepada pegawai • Kondisi kerja • Hubungan personal 		
4	Kinerja	Kuantitas Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas Kerja • Kualitas Kerja • Pelaksanaan Tugas • Tanggung Jawab, 	Ordinal	21-26

3.8 Instrumen Pengukuran

Instrumen penelitian akan digunakan untuk pengukuran guna menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus memiliki skala. Secara keseluruhan, teknik penilaian yang digunakan dalam kuesioner survei ini adalah teknik skala Likert. Skala Likert adalah alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang ataupun kelompok mengenai fenomena-fenomena social, Sugiono (2017). Dalam skala Likert ini, variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable, kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument berupa pernyataan atau pertanyaan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala ordinal dalam memperoleh data kuantitatif. Skala ordinal merupakan skala yang didasarkan pada ranking, diurutkan dari jenjang lebih tinggi ke lebih rendah atau sebaliknya, Sudaryono (2016).

Tabel 1.3. Skor/Bobot Nilai Berdasarkan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Jawaban	Bobot Nilai
--------------------	---------	-------------

Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

sumber: Sugiyono(2017)

3.8.1 Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian

Instrumen pengukuran atau kuesioner merupakan hasil adaptasi dari teori-teori yang ada, maka sebelum digunakan untuk analisis instrumen pengukuran, dilakukan pengujian terlebih dahulu. Dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian kualitas instrumen pengukuran, penulis melakukan uji validitas serta uji realibilitas pada penelitian yang dilakukan.

3.8.2 Uji Validitas Instrumen

Sugiono (2017) menyatakan validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Hal ini dimaksudkan agar validitas alat ukur meningkatkan bobot kebenaran data yang digunakan dalam alat ukur sebuah penelitian Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Pengujian validitas ini bisa menggunakan korelasi *product-moment* dari pearson. Rumus korelasi person adalah sebagai berikut Sugiyono (2017).

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan : r_{xy} = Indeks korelasi

n = Jumlah sampel

x = Skor variabel

y = Skor total dari variabel

Selanjutnya apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Jika $r_{xy} > 0,30$ maka item-item pernyataan dari instrumen tersebut dinyatakan valid, Sugiono (2017).

Hasil instrumen disebut valid jika data yang dikumpulkan berisi data yang sebenarnya terjadi pada benda uji. Kuesioner dinyatakan valid jika nilai korelasi R hitung $\geq 0,30$ Sugiono,(2017). Dalam penelitian ini, dasar pengambilan keputusan validitas pernyataan dalam kuesioner tersebut didasarkan pada:

- a. Apabila r -hitung $\geq 0,30$, maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.
- b. Apabila r -hitung $< 0,30$, maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.8.3 Uji Reliabilitas Intrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji instrumen dan hasil penelitian agar data tetap konsisten dalam berbagai waktu yang berbeda sehingga data dapat di percaya dan diandalkan. Dengan demikian instrumen yang reliabel berarti instrumen yang sudah digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Kemudian hasil penelitian yang reliabel adalah

hasil penelitian yang terdapat kesamaan dalam waktu yang berbeda Sugiono (2017).

Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Adapun nilai rentang *Alpha Cronbach* ditunjukkan dalam tabel 3.1 berikut :

Tabel 3. 1. Rentang Nilai Alpha Cronbach.

Rentang Nilai Alpha Cronbach	Internal konsistensi
$\alpha < 0,50$	<i>Rendah</i>
$0,50 < \alpha < 0,70$	<i>Sedang</i>
$0,70 < \alpha < 0,80$	<i>Dapat diterima</i>
$0,80 < \alpha < 0,90$	<i>Bagus</i>
$0,90 \geq \alpha$	<i>Bagus sekali</i>

sumber : Suwarjana (2016)

Pada penelitian ini, peneliti menetapkan nilai *Alpha Cronbach* (α) sebesar 0,60 (*moderate*). Apabila nilai reliabilitas Cronbach Alpha lebih dari sama dengan 0,6 ($\alpha \geq 0,6$), maka instrument dianggap reliabel, sehingga kuesioner terpercaya dan dapat digunakan.

3.9 Teknik Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis deskriptif di dasarkan

pada skala penilaian yang dicari dengan cara menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus rentang skala (Umar, 2014 : 164) yaitu sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m-1)}{1}$$

Keterangan : Rs = Rentang Skala

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

n = Jumlah sampel

Instrumen untuk mengukur variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan jumlah alternatif jawaban setiap itemnya sama, maka perhitungannya pun sama pula. Perhitungan rentang skala variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja yaitu :

$$Rs \frac{60(5-1)}{5} = 48$$

Dari perhitungan diatas, maka di tentukan bahwa:

- 1) Nilai terkecil; $60 \times 1 = 60$
- 2) Nilai terbesar : $60 \times 5 = 300$

Tabel Tabel 3.5. Di bawah ini menjelaskan kriteria yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. 2. Skala Interval Pengukuran Variabel.

Experiential Marketing dan Experiential Value

Interval	Kriteria
60-108	Sangat Rendah
109-157	Rendah
158-206	Cukup
207-255	Tinggi
256-300	Sangat Tinggi

a) Rata-rata Hitung (*Mean*)

Rata-rata Hitung (*Mean*) merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata hitung (*mean*) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Dimana:

\bar{X} : Mean (Rata-rata)

$\sum x_i$: Jumlah nilai X ke i sampai ke-n

N : Jumlah sampel atau banyak data.

b) Standar Deviasi

Standar deviasi atau simpang baku dari data yang telah disusun dalam tabel distribusi frekuensi atau data bergolong, dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$s = \frac{\sqrt{\sum X f_i - X)^2}}{(n - 1)}$$

Dimana:

S : Simpang baku

$\sum x_i$: Nilai X ke i sampai-n

X : Rata-rata nilai

n : Jumlah sampel

Dalam penelitian ini, semua perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS 18.

3.10 Pengujian Korelasi

Uji korelasi merupakan uji statistic yang ditujukan untuk mengetahui hubungan antar dua atau lebih variable berskala dengan ketentuan bahwa H_0 diterima apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Adapun kriteria yang digunakan dalam uji korelasi, diantaranya

Tabel 3. 3. Kriteria Uji Korelasi.

Nilai Korelasi	Kriteria
0,00	Tidak ada korelasi
0,00 – 0,25	Korelasi sangat lemah
0,26 – 0,50	Korelasi yang cukup
0,51 – 0,70	Korelasi yang kuat
0,71 – 0,99	Korelasi yang sangat kuat
1,00	Korelasi sempurna

3.3.11 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan kesimpulan sementara dari suatu masalah, masih merupakan tebakan sementara, karena masih perlu pembuktian. Jika hipotesis salah maka hipotesis akan ditolak, jika benar hipotesis akan diterima. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan fakta yang dikumpulkan. Pengujian hipotesis dilakukan antara variabel X1 (Motivasi), X2 (Kompetensi), X3 (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja).

Pengujian hipotesis dirancang untuk mengetahui korelasi variabel penelitian yaitu Motivasi, Kompetensi, lingkungan kerja dan Kinerja. Langkah-langkah untuk melakukan pengujian hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), memilih uji statistik dan menghitung nilai statistik, menentukan tingkat signifikansi, dan menetapkan kriteria pengujian.

3.11 Model Statistik

Model regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	: Kinerja
a	: Konstanta
X ₁	: Motivasi
X ₂	: Kompetensi
X ₃	: Lingkungan kerja
b ₁ b ₂ b ₃	: Koefisiensi regresi
e	: Error Term

3.12 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat (Siregar, 2013:262).

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung uji-F yaitu:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / m}{(1-R^2) / n-m-1}$$

Dimana:

R^2 : Koefisien korelasi ganda

m : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Hipotesis 1

Ho: $b_1 = 0$ Tidak ada pengaruh antara Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

H_a: $b_1 > 0$ Terdapat pengaruh antara Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja.

3.13 Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Nilai T dapat dilihat dari hasil pengolahan data koefisien. Langkah-langkah untuk menggunakan uji-T adalah sebagai berikut:

a) Membentuk Hipotesis, uji hipotesis 0 (H0) dan hipotesis alternative (Ha).

Motivasi (X1)

H0: $b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja(Y).

H1: $b_1 > 0$, Terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y).

Kompetensi(X2)

H0: $b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y).

H2: $b_2 > 0$, Terdapat pengaruh positif antara variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y).

Lingkungan Kerja (X3)

H0: $b_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

H2: $b_3 > 0$, Terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

b) Taraf nyata (α) yang digunakan adalah 5% (0,05) dan derajat kebebasan ($df = n - 2$), besarnya t-hitung dapat dihitung dengan menggunakan rumus;

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Dimana:

b_i : Koefisien regresi

S_{b_i} : Standard Deviasi koefisien regresi

Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan ($n-2$). Kemudian dibandingkan antara nilai signifikansi variable dengan tingkat keyakinan ($\alpha = 0,05$), maka:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

3.14 Analisa Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjalankan variasi variabel dependent sangat terbatas (Ridwan, 2015:228). Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100$$

Dimana : Kd = Koefisien determinasi

$$R^2 = \text{Koefisien korelasi ganda}$$

Nilai kd di atas menunjukkan berapa besar peran satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Pada bagian ini penulis akan menyajikan profil dari responden yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan marketing perusahaan Agrodana Futures Bandung. Seluruh kuesioner dibagikan melalui *Google Form*. Berikut akan diuraikan tentang data responden yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan yang telah menjadi karyawan marketing lebih dari dua bulan diperusahaan Agrodana Futures Bandung. Adapun data-data yang diperoleh, disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

4.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel

1.1 berikut ini:

Tabel 4. 1. Profil berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
Laki-laki	32	53,3%
Perempuan	28	46,7%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.1 didapatkan informasi bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang atau 53,3% dan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang atau 46,7%.

4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini informasi mengenai usia responden adalah yang sangat penting, mengingat perbedaan usia pada setiap konsumen akan mempengaruhi pengetahuan atau sikap dalam melakukan keputusan pembelian.

Tabel 4. 2. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persen
17-23 tahun	15	25%
24-28 tahun	30	50%
29-32 tahun	8	13,4%
>33 tahun	7	11,6%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan data tabel 4.2 tersebut usia responden 17-23 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 25%, usia 24-28 tahun sebanyak 30 atau 50%, usia 29-32 tahun sebanyak 8 atau 13,4%, dan usia diatas 33 tahun sebanyak 7 atau 11,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang paling banyak menjadi karyawan marketing diperusahaan

Agrodana Futures Bandung adalah kaum muda atau generasi milenial yaitu responden yang berusia produktif.

4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Informasi mengenai pendidikan responden merupakan hal yang cukup berpengaruh dalam kinerja karyawan. Pendidikan terkait dengan pengetahuan karyawan dalam mengemukakan pendapat dan proses kinerja karyawan diperusahaan Agrodana Futures Bandung, karakter responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 4. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
SD	-	0 %
SMP	-	0 %
SMA/SMK	15	25%
Diploma/Sarjana	45	75%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan gambar 4.4 proporsi responden berdasarkan tingkatan pendidikan SD 0 orang atau 0 % , SMP 0 orang atau 0 % dan SMA/SMK sebanyak 15 orang atau 25%, dan Diploma/Sarjana 45 orang atau 75 %.

4.1.4. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Pengujian kualitas instrumen berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 responden melalui penyebaran kuesioner. Total pernyataan untuk

motivasi terdiri dari 8 pernyataan, kompetensi terdiri dari 6 pernyataan, lingkungan kerja terdiri dari 7 pertanyaan dan kinerja karyawan terdiri sebanyak 5 pernyataan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan ketiga instrumen pengukuran yakni motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi $> 0,30$, sedangkan jika nilai koefisien korelasi $< 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dari hasil pengolahan data menggunakan korelasi product moment (koefisien validitas) dengan bantuan software SPSS, hasil pengujian validitas secara rinci dijelaskan pada tabel 4.6. berikut:

Tabel 4. 6. Hasil Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Motivasi 1	0,512	$> 0,30$	Valid
Motivasi 2	0,661	$> 0,30$	Valid
Motivasi 3	0,703	$> 0,30$	Valid
Motivasi 4	0,726	$> 0,30$	Valid
Motivasi 4	0,696	$> 0,30$	Valid
Motivasi 6	0,760	$> 0,30$	Valid
Motivasi 7	0,775	$> 0,30$	Valid
Motivasi 8	0,768	$> 0,30$	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau *item* untuk variabel motivasi yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi *item* berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi 0,512 - 0,775.

Tabel 4. 7. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Kompetensi 1	0,706	> 0,30	Valid
Kompetensi 2	0,550	> 0,30	Valid
Kompetensi 3	0,559	> 0,30	Valid
Kompetensi 4	0,752	> 0,30	Valid
Kompetensi 5	0,834	> 0,30	Valid
Kompetensi 6	0,728	> 0,30	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau *item* untuk variabel kompetensi yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi *item* berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,550 – 0,834.

Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja1	0,692	> 0,30	Valid

Lingkungan Kerja 2	0,783	> 0,30	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,836	> 0,30	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,726	> 0,30	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,812	> 0,30	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,757	> 0,30	Valid
Lingkungan Kerja 7	0,749	> 0,30	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel lingkungan kerja yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,692- 0,836.

Tabel 4. 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,865	> 0,30	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,766	> 0,30	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,821	> 0,30	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,789	> 0,30	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,740	> 0,30	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel kinerja karyawan yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh

pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,740- 0,865.

Berdasarkan keempat tabel diatas, diperoleh informasi bahwa seluruh pernyataan yang diajukan untuk mengukur masing-masing variabel menyatakan $> 0,30$ yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang diajukan sudah melakukan fungsi ukurnya sehingga seluruh instrumen pernyataannya dinyatakan valid. Dengan demikian kuesioner dengan pernyataan masing-masing dapat dijadikan alat untuk mengumpulkan data mengenai variabel motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan, pengujian reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha* mengacu pada kriteria bahwa nilai koefisien yang diperoleh harus lebih besar dari pada 0,60. Hasil analisis untuk uji reliabilitas terhadap instrumen data kuesioner dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4. 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi	0,850	> 0,60	Reliabel
Kompetensi	0,759	> 0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,881	> 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,855	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Hasil perhitungan pada pengujian Tabel 4.10 diatas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang diajukan tersebut sudah menunjukkan keandalannya sehingga ketiga variabel yang diuji sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian. Nilai koefisien untuk instrumen motivasi yaitu sebesar 0,850, nilai koefisien untuk instrumen kompetensi yaitu sebesar 0,759, nilai koefisien untuk instrumen Lingkungan kerja sebesar 0,881, dan nilai koefisien untuk instrumen kinerja karyawan sebesar 0,855.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah di uraikan, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji kesahihan (*validity*) serta keandalannya (*reliability*) sehingga seluruh pernyataan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data kepada 60 responden dengan waktu yang berbeda.

4.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku. Pada bagian ini menguraikan mengenai tanggapan responden, rata-rata, standar deviasi, dan korelasi antar variabel.

4.3.1. Tanggapan Responden

Pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara jelas gambaran mengenai variabel motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berdasarkan tanggapan responden. Adapun rentang skor yang digunakan untuk penilaian tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10. Kriteria Pengukuran Variabel

Interval	Kriteria
60– 108	Sangat Rendah
109– 157	Rendah
158 – 206	Sedang
207 –255	Tinggi
256 – 300	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2021

4.2.1.1. Tanggapan Responden Mengenai motivasi

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner motivasi adalah sebanyak 8 pernyataan.

Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut:

Tabel 4. 11. Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	3,3	4
3	Tidak Tahu	3	5,0	9
4	Setuju	31	33,3	124
5	Sangat Setuju	25	58,3	125
Total		60	100,0	262
Kriteria		Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.11 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 262. Nilai tersebut berada pada skor interval 256-300 dan masuk dalam kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa gaji bagi karyawan marketing pada perusahaan Agrodana Futures Bandung sudah sangat cukup terlihat dari banyaknya peluang komisi yang didapatkan dari transaksi yang dilakukan ketika melakukan trading karena di perusahaan agrodana sistem komisi yang ditawarkan cukup besar dari setiap transaksinya.

Tabel 4. 12. Pekerjaan yang diberikan sangat menantang

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	3,3	4
3	Tidak Tahu	19	31,7	57
4	Setuju	25	41,7	100
5	Sangat Setuju	14	23,3	70
Total		60	100,0	231
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.12 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 231. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan Agrodana Futures sangat menantang bagi karyawan marketing di perusahaan Agrodana Futures Bandung mengingat karena peluang untuk mendapatkan komisi yang lumayan besar dimana, ketika karyawan marketing mendapatkan banyak investor itu artinya semakin banyak peluang mendapatkan komisi yang cukup besar.

Tabel 4. 13. Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	3,3	2
3	Tidak Tahu	10	16,7	30
4	Setuju	22	36,7	88
5	Sangat Setuju	26	43,3	130
Total		60	100,0	250
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.12 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 250. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa mengembangkan kemampuan bagi karyawan marketing pada perusahaan Agrodana Futures Bandung itu penting. Karena banyak kemampuan kemampuan yang harus diperdalam mengingat memang seorang marketing harus memiliki banyak kemampuan seperti, kemampuan untuk menjelaskan produk dengan semenarik mungkin , kemampuan untuk mengenali karakter seorang yang ingin diprospek , kemampuan untuk mencari target yang cocok atau berpeluang untuk produk tersebut dan kemampuan lainnya yang harus diterapkan pada karyawan marketing agrodana futures bandung.

Tabel 4. 14. Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1
2	Tidak Setuju	2	3,3	4
3	Tidak Tahu	11	18,3	33
4	Setuju	26	43,3	104
5	Sangat Setuju	20	33,3	100
Total		60	100,0	242
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.14 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 384. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu bagi karyawan marketing pada perusahaan Agrodana Futures Bandung itu memotivasi mereka dalam bekerja karena ketika sudah selalu memenuhi target dari perusahaan dan sudah cukup lama bekerja dan hasil kinerjapun bagus , itu otomatis akan dipromosikan untuk naik menduduki posisi yang ditentukan perusahaan agrodana futures bandung.

Tabel 4. 15. Insentif yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1
2	Tidak Setuju	8	13,3	16
3	Tidak Tahu	8	13,3	24
4	Setuju	29	48,3	116
5	Sangat Setuju	14	23,3	70
Total		60	100,0	227
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.15 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 227. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif yang diterima bagi karyawan marketing pada perusahaan Agrodana Futures Bandung sudah cukup tinggi.

Tabel 4. 16. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	3,3	4
3	Tidak Tahu	4	6,7	12
4	Setuju	31	51,7	124
5	Sangat Setuju	23	38,3	115
Total		60	100,0	256
Kriteria		Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.16 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 256. Nilai tersebut berada pada skor interval 256-300 dan masuk dalam kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku pada perusahaan Agrodana Futures Bandung dapat membantu kelancaran dalam melakukan tugas mereka, mengingat ada sistem team pada karyawan marketing maka hubungan antara atasan dan bawahan memang harusnya tidak kaku dan selalu berhubungan baik.

Tabel 4. 17. Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1
2	Tidak Setuju	0	0	0
3	Tidak Tahu	11	18,3	33
4	Setuju	22	36,7	88
5	Sangat Setuju	26	43,3	130
Total		60	100,0	252
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.17 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 252. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan pada perusahaan Agrodana Futures Bandung dapat memberi dorongan semangat agar lebih bekerja keras lagi untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan agrodana futures bandung.

Tabel 4. 18. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
2	Tidak Setuju	1	1,7	1
3	Tidak Tahu	8	13,3	24
4	Setuju	23	38,3	92
5	Sangat Setuju	28	46,7	140
Total		60	100,0	257
Kriteria		Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.18 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 257. Nilai tersebut berada pada skor interval 256-300 dan masuk dalam kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi pada perusahaan Agrodana Futures Bandung dapat membuat karyawan makin berlomba lomba untuk mendapatkan penghargaan tersebut, sehingga akan memacu semangat dalam bekerja.

Tabel 4. 19. Resume Total Skor Motivasi

Item	Skor	Kriteria
Motivasi X1.1	262	Sangat tinggi
Motivasi X1.2	231	tinggi
Motivasi X1.3	250	tinggi
Motivasi X1.4	242	tinggi
Motivasi X1.5	227	tinggi
Motivasi X1.6	256	tinggi
Motivasi X1.7	252	tinggi
Motivasi X1.8	257	Sangat tinggi
Jumlah	1.977	
Rata-rata	247.2	tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Sesuai dengan data tabel 4.19 dapat dilihat pemberian kupon bawang goreng Iku Bawang dapat membuat konsumen skor tertinggi untuk dimensi Motivasi adalah sebesar 256 mengenai gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik. Skor terendah sebesar 237 yaitu pada item Insentif yang diterima. Hasil perhitungan rata-rata adalah 247,125 skor tersebut pada rentang atau berada pada kriteria 207-255 "Tinggi". Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat penilaian responden mengenai motivasi pada penelitian ini substansi nya terletak pada motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kompetensi adalah sebanyak 6 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut:

Tabel 4.20. Dengan pengetahuan yang saudara miliki, saudara dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
2	Tidak Setuju	1	1,7	2
3	Tidak Tahu	5	8,3	15
4	Setuju	29	48,3	118
5	Sangat Setuju	25	41,7	125
Total		60	100,0	260
Kriteria		Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.20 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 260. Nilai tersebut berada pada skor interval 256-300 dan masuk dalam kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan pengetahuan sangat penting pada perusahaan Agrodana Futures Bandung karena cukup banyak yang harus diketahui dan dipelajari agar menjadi seorang marketing yang baik dan profesional karena memang karyawan marketing harus menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu karena akan menyakut pada client yang ditargetkan sehingga

harus melakukan yang terbaik untuk menarik seorang investor. Itulah sebabnya karyawan marketing harus tetap selalu memperdalam pengetahuannya.

Tabel 4. 21. Jika ada peraturan baru saudara berusaha mencari informasi dan mencoba untuk memahaminya.

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	2	3,3	2
2	Tidak Setuju	8	13,3	16
3	Tidak Tahu	18	30,0	54
4	Setuju	18	30,0	72
5	Sangat Setuju	14	23,3	70
Total		60	100,0	214
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.21 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 214. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan jika ada peraturan baru mencari informasi dan mencoba untuk memahaminya itu penting pada karyawan perusahaan Agrodana Futures Bandung. Karena diperusahaan ini, informasi selalu diperbaharui dan ada peraturan juga yang diperbaharui diwaktu waktu tertentu yang pasti untuk kebaikan perusahaan , itulah sebabnya karyawan marketing ketika ada peraturan baru diperusahaan agrodana futures, harus selalu mencari informasi dan memahaminya.

Tabel 4. 22. Dalam kesibukan aktivitas bekerja, saudara berusaha mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
2	Tidak Setuju	0	0	0
3	Tidak Tahu	6	10,0	18
4	Setuju	29	48,3	116
5	Sangat Setuju	25	41,7	125
Total		60	100,0	259
Kriteria		Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.22 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 259. Nilai tersebut berada pada skor interval 256-300 dan masuk dalam kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan penting, pada karyawan perusahaan Agrodana Futures Bandung. Berhubung perusahaan agrodana futures bergerak dibidang pialang dimana transaksipun melalui online dan pastinya menggunakan teknologi , itu artinya harus selalu mencari informasi dan ditambah harus selalu berhubungan dengan client ,seorang marketing harus punya kualitas uang tinggi untuk menarik investor jadi harus selalu menambah kualitas pekerjaan guna untuk memperlihatkan kualitas diri supaya investor percaya untuk menginvestasikan depositnya pada agrodana futures bandung.

Tabel 4. 22. Kompetensi yang saudara miliki membuat saudara merasakan percaya diri untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan kualitas yang baik

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1
2	Tidak Setuju	0	0	0
3	Tidak Tahu	6	10,0	18
4	Setuju	30	50,0	120
5	Sangat Setuju	23	38,3	115
Total		60	100,0	254
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.22 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 254. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan Kompetensi yang dimiliki itu penting, pada karyawan perusahaan Agrodana Futures Bandung karena seorang investmen akan melihat kompetensi dari seorang marketing sehingga dia bisa tertarik untuk berinvestasi di agrodana futures bandung.

Tabel 4. 24. Saudara kurang mampu beradaptasi dengan cepat apabila ada perubahan-perubahan tugas kerja yang ditetapkan oleh atasan

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1
2	Tidak Setuju	0	0	0
3	Tidak Tahu	9	15,0	27
4	Setuju	27	45,0	108
5	Sangat Setuju	23	38,3	115
Total		60	100,0	251
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.24 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 251. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan beradaptasi itu penting, pada karyawan perusahaan Agrodana Futures Bandung terutama pada perubahan-perubahan tugas kerja yang ditetapkan oleh atasan karena jika tidak beradaptasi maka karyawan akan sulit untuk melakukan tugasnya dengan baik.

Tabel 4. 25. Saudara menghormati rekan-rekan kerja di tempat saudara bekerja tanpa membeda-bedakan jabatan, golongan, ataupun latar belakang

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1
2	Tidak Setuju	1	1,7	2
3	Tidak Tahu	4	6,7	12
4	Setuju	27	45,0	108
5	Sangat Setuju	27	45,0	135
Total		60	100,0	258
Kriteria		Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.25 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 258. Nilai tersebut berada pada skor interval 256-300 dan masuk dalam kriteria “Sangat Tinggi”. Hal ini menunjukkan saling menghormati itu sangat penting , pada karyawan perusahaan Agrodana Futures Bandung. Melihat dari system team yang dilakukan diperusahaan agrodana futures jadi setiap karyawan tidak boleh ada yang dibeda bedakan , supaya kerjasama team semakin baik itu akan membuat karyawan lebih nyaman dalam melakukan tugas masing masing.

Tabel 4. 26. Resume Total Skor Kompetensi

Item	Skor	Kriteria
Kompetensi X1.1	260	Sangat tinggi
Kompetensi X1.2	214	tinggi
Kompetensi X1.3	254	Sangat tinggi
Kompetensi X1.4	259	Sangat tinggi
Kompetensi X1.5	251	tinggi
Kompetensi X1.6	258	Sangat tinggi
Jumlah	1.496	
Rata-rata	249,4	tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Sesuai dengan data tabel 4.26 dapat dilihat skor tertinggi untuk dimensi kompetensi adalah sebesar 259 mengenai kompetensi yang dimiliki karyawan . Skor terendah sebesar 214 yaitu pada item mencari informasi dan mencoba untuk memahaminya.. Hasil perhitungan rata-rata adalah 249,4 skor tersebut pada rentang 207-255 atau berada pada kriteria "Tinggi". Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat penilaian responden mengenai kompetensi pada penelitian ini substansi nya terletak pada kompetensi memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan.

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner lingkungan kerja adalah sebanyak 7 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut:

Tabel 4. 27. Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan Perusahaan

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
2	Tidak Setuju	1	1,7	2
3	Tidak Tahu	11	18,3	33
4	Setuju	25	41,7	100
5	Sangat Setuju	23	38,3	115
Total		60	100,0	250
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.27 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 250. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan Hubungan antara sesama rekan kerja itu penting , pada karyawan perusahaan Agrodana Futures Bandung. Mengingat sistem team pada karyawan marketing diperusahaan agrodana futures itu artinya sesama rekan harus bekerja sama dan saling mendukung untuk mendapat hasil yang lebih baik.

Tabel 4. 28. Saudara dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	3,3	4
3	Tidak Tahu	10	16,7	30
4	Setuju	25	41,7	100
5	Sangat Setuju	23	38,3	115
Total		60	100,0	249
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.28 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 249. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bersosialisasi dengan rekan kerja itu penting, pada karyawan perusahaan Agrodana Futures Bandung. Sistem team pada karyawan marketing itu mengharuskan mereka untuk saling bersosialisasi untuk menambah kekompakan team karyawan marketing tersebut.

Tabel 4. 29. Akses terhadap internet perlu di tingkatkan agar tidak mengganggu rekan kerja yang sedang melakukan aktivitas kerja

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1
2	Tidak Setuju	0	0	0
3	Tidak Tahu	8	13,3	24
4	Setuju	31	51,7	124
5	Sangat Setuju	20	33,3	100
Total		60	100,0	249
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.29 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 249. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan peningkatan akses internet itu penting, pada karyawan perusahaan Agrodana Futures Bandung. Dalam bertransaksi, prospek dan follow up client semua dilakukan dengan teknologi internet itu artinya akses internet penting bagi karyawan marketing agrodana futures.

Tabel 4. 30. Pimpinan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas pekerjaan

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1
2	Tidak Setuju	0	0	0
3	Tidak Tahu	11	18,3	33
4	Setuju	27	45,0	108
5	Sangat Setuju	21	35,0	105
Total		60	100,0	247
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.30 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 247. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas pekerjaan itu penting, pada karyawan perusahaan Agrodana Futures Bandung. Sistem team pada karyawan marketing agrodana futures mengharuskan seorang atasan untuk mengontrol dan selalu memberikan arahan dan informasi bagi bawahan supaya hasil kinerja karyawan marketing lebih baik.

Tabel 4. 31. Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
2	Tidak Setuju	1	1,7	2
3	Tidak Tahu	12	20,0	36
4	Setuju	25	41,7	100
5	Sangat Setuju	22	36,7	110
Total		60	100,0	248
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.31 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 248. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan yang dilakukan pimpinan yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada karyawan itu bagus untuk karyawan perusahaan Agrodana Futures Bandung. Karena karyawan marketing membutuhkan seorang pemimpin team yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan guna untuk memberi semangat bekerja bagi karyawan marketing agrodana futures bandung.

Tabel 4. 32. Kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1
2	Tidak Setuju	0	0	0
3	Tidak Tahu	10	16,7	30
4	Setuju	26	43,3	104
5	Sangat Setuju	23	38,3	115
Total		60	100,0	250
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.32 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 250. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan Kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik untuk karyawan perusahaan Agrodana Futures Bandung. Karena kebersihan lingkungan penting untuk kenyamanan karyawan marketing agrodana futures dalam bekerja.

Tabel 4. 33. Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	3,3	4
3	Tidak Tahu	7	11,7	21
4	Setuju	28	46,7	112
5	Sangat Setuju	23	38,3	115
Total		60	100,0	252
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.33 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 252. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai untuk karyawan perusahaan Agrodana Futures Bandung. Fasilitas peralatan kantor itu dapat menunjang kemaksimalan karyawan dalam bekerja contohnya lengkapnya komputer itu sangatlah berguna mengingat perusahaan agrodana futures adalah perusahaan pialang yang menggunakan teknologi dalam transaksi.

Tabel 4. 34. Resume Total Skor Lingkungan Kerja

Item	Skor	Kriteria
Lingkungan Kerja X1.1	250	tinggi

Lingkungan Kerja X1.2	249	tinggi
Lingkungan Kerja X1.3	249	tinggi
Lingkungan Kerja X1.4	247	tinggi
Lingkungan Kerja X1.5	248	tinggi
Lingkungan Kerja X1.6	250	tinggi
Lingkungan Kerja X1.7	252	tinggi
Jumlah	1.745	
Rata-rata	249,3	tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Sesuai dengan data tabel 4.34 dapat dilihat skor tertinggi untuk dimensi kompetensi adalah sebesar 252 mengenai fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan. Skor terendah sebesar 247 yaitu pada item mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas pekerjaan. Hasil perhitungan rata-rata adalah 249,3 skor tersebut pada rentang 207-255 atau berada pada kriteria "Tinggi". Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat penilaian responden mengenai lingkungan kerja pada penelitian ini substansi nya terletak pada lingkungan kerja memiliki hubungan kuat dengan kinerja karyawan.

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kinerja karyawan adalah sebanyak 5 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut:

Tabel 4. 35. Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda.

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1
2	Tidak Setuju	0	0	0
3	Tidak Tahu	8	13,3	24
4	Setuju	31	51,7	124
5	Sangat Setuju	20	33,3	100
Total		60	100,0	249
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.35 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 249. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan marketing Agrodana Futures Bandung. Mengingat karyawan marketing diberikan kebebasan untuk bekerja sesuai dengan strategi team atau personal masing masing maka itu mempermudah karyawan dalam bekerja dan mengeluarkan kemampuan yang dimiliki supaya mendapat hasil yang memuaskan.

Tabel 4. 36. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan.

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1
2	Tidak Setuju	0	0	0
3	Tidak Tahu	11	18,3	33
4	Setuju	27	45,0	108
5	Sangat Setuju	21	35,0	105
Total		60	100,0	247
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.36 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 247. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan Agrodana Futures Bandung. Diperusahaan ini menggunakan sistem targeting, namun karena ada team maka itu membantu supaya penyelesaian target lebih cepat dan lebih mudah.

Tabel 4. 37. Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat anda penuhi dengan baik dan cermat

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
2	Tidak Setuju	1	1,7	2
3	Tidak Tahu	12	20,0	36
4	Setuju	25	41,7	100
5	Sangat Setuju	22	36,7	110
Total		60	100,0	248
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.37 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 248. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat di penuhi dengan baik dan cermat karyawan Agrodana Futures Bandung. Dan dengan bantuan pimpinan team serta anggota team yang lain maka akan mempermudah dalam memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.38. Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan.

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
2	Tidak Setuju	1	1,7	2
3	Tidak Tahu	12	20,0	36
4	Setuju	25	41,7	100
5	Sangat Setuju	22	36,7	110
Total		60	100,0	248
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.38 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 248. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan karyawan marketing dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan. Agrodana Futures Bandung. Kebebasan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan marketing untuk melakukan strategi marketing dengan kemampuan yang dimiliki karyawan marketing dan tidak harus mengikuti arahan pimpinan karena ketika strategi yang dimiliki karyawan marketing jauh lebih baik itu sah saja, jika ingin memakai strategi tersebut. Itulah sebabnya tidak perlu bertanya kepada pimpinan team dengan kebebasan yang diberikan perusahaan kepada karyawan marketing agrodana futures.

Tabel 4. 39. Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan

Skor (S)	Keterangan	Frekuensi (F)	Persen (%)	S x F
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
2	Tidak Setuju	2	3,3	4
3	Tidak Tahu	7	11,7	21
4	Setuju	28	46,7	112
5	Sangat Setuju	23	38,3	115
Total		60	100,0	252
Kriteria		Tinggi		

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.39 jumlah total skor hasil perhitungan adalah 252. Nilai tersebut berada pada skor interval 207-255 dan masuk dalam kriteria “Tinggi”. Hal ini menunjukkan karyawan proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan Agrodana Futures Bandung. Karyawan marketing memang harus kreatif dan intelektual untuk menarik investor dan membuat investor percaya pada perusahaan agrodan futures bandung. Sehingga karyawan harus proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan

Tabel 4. 40. Resume Total Skor Kinerja Karyawan

Item	Skor	Kriteria
Kinerja Karyawan Y1.1	249	tinggi
Kinerja Karyawan Y1.2	247	tinggi
Kinerja Karyawan Y1.3	248	tinggi
Kinerja Karyawan Y1.4	248	tinggi
Kinerja Karyawan Y1.5	252	tinggi
Jumlah	1.244	
Rata-rata	248,8	tinggi

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Sesuai dengan data tabel 4.40 dapat dilihat skor tertinggi untuk dimensi kinerja karyawan adalah sebesar 252 mengenai proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan. Skor terendah sebesar 247 yaitu pada item mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan.. Hasil perhitungan rata-rata adalah 248,8 skor tersebut pada rentang 207-255 atau berada pada kriteria "Tinggi".

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Agrodana Futures Bandung memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja.

4.3.2. Rata-rata, Deviasi Standar, dan Korelasi Antar Variabel

4.2.1.4. Rata-rata dan Standar Deviasi

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil dari perhitungan rata-rata dan deviasi standar yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 4. 41. Rata-rata dan Standar Deviasi

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	60	33,08	04,681
Kompetensi (X2)	60	24,90	03,302
Lingkungan kerja (X3)	60	29,08	04,284
Kinerja karyawan (Y)	60	20,77	03,180

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, variabel promosi (X1) memiliki nilai rata-rata (*mean*) tertinggi yaitu 33,08. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi merupakan variabel paling tinggi diantara kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang paling baik pada variabel motivasi. Dan rata-rata terendah pada variable kinerja karyawan yaitu sebesar 20,77 yang menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang lebih rendah terhadap variable kinerja karyawan dibanding variable motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja.

Adapun standar deviasi tertinggi yaitu pada variable motivasi sebesar 04,681. Dan angka terendah dimiliki oleh variabel kinerja karyawan sebesar 03,180. Dengan ini menunjukkan semakin tinggi nilai deviasi standar maka semakin tidak stabil variabel tersebut.

Nilai standar deviasi yang tinggi menunjukkan ketidakstabilan variable tersebut. Nilai standar deviasi yang lebih rendah dibanding mean menunjukkan data yang kurang bervariasi.

Pada uji statistik deskriptif di atas juga diperoleh nilai mean yang positif untuk semua variabel. Sedangkan untuk nilai standar deviasinya juga menunjukkan nilai yang lebih kecil dari pada mean. Standar deviasi merupakan cerminan dari rata-rata penyimpangan data dari mean.

Standar deviasi dapat menggambarkan seberapa besar variasi data, dimana jika nilai standar deviasi lebih besar dari nilai mean berarti nilai mean merupakan representasi yang buruk dari keseluruhan data. Namun, jika nilai standar deviasinya lebih kecil dari nilai mean, hal ini menunjukkan bahwa nilai mean dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data.

4.2.1.5. Korelasi Antar Variabel

Perhitungan korelasi digunakan untuk melihat keeratan hubungan antar variabel yang dikaji. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Pearson Correlation. Hasil dari perhitungan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 42. Korelasi Antar Variabel

Variabel	Korelasi	Kinerja karyawan (Y)
Motivasi (X1)	<i>Pearson Correlation</i>	0,672
	<i>Signifikansi</i>	0,000
Kompetensi (X2)	<i>Pearson Correlation</i>	0,790
	<i>Signifikansi</i>	0.000
Lingkungan kerja (X3)	<i>Pearson Correlation</i>	0,974
	<i>Signifikansi</i>	0,000

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan pada tabel 4.42 diatas diketahui bahwa:

1. Besarnya koefisien korelasi *pearson* antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,672 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Dengan demikian kriteria korelasinya kuat, karena nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,600 - 0,799 masuk dalam kategori kuat berdasarkan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.
2. Besarnya koefisien korelasi *pearson* antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,790 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Dengan demikian kriteria korelasinya kuat, karena nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,600 - 0,799 masuk dalam kategori kuat berdasarkan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.
3. Besarnya koefisien korelasi *pearson* antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,974 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Dengan demikian kriteria korelasinya sangat kuat, karena nilai tersebut berada pada interval

koefisien 0,800 – 1,000 masuk dalam kategori sangat kuat berdasarkan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.

4.4. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang disajikan, uji statistik yang digunakan adalah parsial (uji t) dan koefisien determinasi.

4.4.1 Uji Simultan (Uji-F)

Hipotesis statistik yang diajukan pada uji bersama ini adalah:

Ho : $b_1, b_2 = 0$, secara simultan, motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : $b_1, b_2, > 0$, Secara simultan, , motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil output Uji F.

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	567,375	3	189,125	360,745	0,000 ^b
	Residual	29,359	56	0,524		
	Total	596,733	59			

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan table diatas didapat hasil uji anova dimana F hitung sebesar 360,745 dengan tingkat probabilitas sebesar 0.000 sig (signifikansi). Syarat yang digunakan adalah apabila pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai probabilitas koefisien regresi lebih kecil dari pada 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat dikonfirmasi. Dengan demikian motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2. Uji Parsial (Uji t)

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu apabila probabilitas signifikansi $>0,5$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. sedangkan apabila probabilitas signifikansi $<0,5$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. 43. Uji t

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	-0,319	0,763		-0,418	0,678
Motivasi	-0,028	0,029	-0,041	-0,955	0,344
Kompetensi	0,049	0,049	0,051	1,004	0,320
Lingkungan kerja	0,715	0,040	0,963	18,094	0,000

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dengan perolehan hasil sebagai berikut :

$$Y = (-0,319) - (-0,028X_1) + 0,049X_2 + 0,715 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan seperti yang terlihat pada tabel 4.36 diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut:

1. Motivasi

$H_0 : b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_1: b_1 > 0$, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.43, variable motivasi memiliki nilai b sebesar -0,028 dengan signifikansi sebesar 0,344. Karena nilai Signifikansi $X_1 > 0,05$ ($0,344 > 0,05$), maka H_1 tidak dapat dikonfirmasi. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan agrodana futures.

2. Kompetensi

H0 : $b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

H2: $b_2 > 0$, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.43, variable kompetensi memiliki nilai b sebesar 0,049 dengan signifikansi sebesar 0,320. Karena nilai Signifikansi $X_2 > 0,05$ ($0,320 > 0,05$), maka H2 tidak dapat dikonfirmasi. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variable kompetensi (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan agrodana futures.

3. H0 : $b_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: $b_3 > 0$, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.43, variable lingkungan kerja memiliki nilai b sebesar 0,715 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai Signifikansi $X_1 < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H3 dapat dikonfirmasi. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variable lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan agrodana futures.

4.4.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independent. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 44. Koefisien Determinasi

R	R Square
0,975	0,951

Besarnya koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kd} &= R^2 \times 100 \% \\ &= 0,951^2 \times 100\% \\ &= 95,1 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi tersebut menyatakan bahwa perubahan-perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi dan variabel lingkungan kerja sebesar 95,1 %. Sisanya 4,9 % disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar ketiga variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan, Implikasi, dan Keterbatasan

4.5.1. Pembahasan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 60 responden terhadap masing-masing pernyataan variabel motivasi, menghasilkan resume total skor nilai motivasi rata-rata 247,2, yang berada pada interval 207-255, dan nilai tersebut menunjukkan kriteria tinggi berdasarkan tabel Skala Interval. Hal ini menunjukkan indikator dalam mengukur variabel motivasi sudah dianggap tinggi, yang berarti menurut responden bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan marketing agrodana futures sudah baik. Dan dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan marketing agrodana futures membuat karyawan marketing agrodana futures melaksanakan proses kerja lebih baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 60 responden terhadap masing-masing pernyataan kompetensi, menghasilkan resume total skor kompetensi rata-rata 249,4 yang berada pada interval 207-255, dan nilai tersebut menunjukkan kriteria tinggi berdasarkan tabel skala interval. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan marketing agrodana futures bandung memberikan nilai tinggi dalam proses kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dibangun oleh karyawan marketing agrodana futures bandung sudah baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 60 responden terhadap masing-masing pernyataan lingkungan kerja, menghasilkan resume total skor lingkungan kerja rata-rata 249,3 yang berada pada interval 207-255, dan nilai tersebut menunjukkan kriteria tinggi berdasarkan tabel skala interval. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan marketing agrodana futures bandung memberikan nilai tinggi dalam proses kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja perusahaan agrodana futures bandung sudah baik menurut persepsi responden .

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban dari 60 responden terhadap masing-masing pernyataan kinerja karyawan, menghasilkan resume total skor nilai rata-rata 248,8 yang berada pada interval 207-255, dan nilai tersebut menunjukkan kriteria tinggi berdasarkan tabel skala interval. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurut persepsi responden pada perusahaan agrodana futures bandung dapat dikatakan baik.
5. Berdasarkan korelasi *pearson* variable motivasi memiliki nilai b sebesar -0,028 dengan signifikansi sebesar 0,344. Karena nilai Signifikansi $X1 > 0,05$ ($0,344 > 0,05$), maka H1 tidak dapat dikonfirmasi. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan agrodana futures.
6. Berdasarkan korelasi *pearson* variable kompetensi memiliki nilai b sebesar 0,049 dengan signifikansi sebesar 0,320. Karena nilai Signifikansi $X2 > 0,05$ ($0,320 > 0,05$), maka H2 tidak dapat dikonfirmasi. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variable kompetensi (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan agrodana futures.
7. Berdasarkan korelasi *pearson* variable lingkungan kerja memiliki nilai b sebesar 0,715 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai Signifikansi $X1 < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H3 dapat dikonfirmasi. Berdasarkan pemaparan

tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variable lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan agrodana futures.

8. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar bahwa memiliki nilai b sebesar -0,028 nilai signifikansi $0,344 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 tidak dapat dikonfirmasi. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bukhari (2019).

Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Agrodana Futures Bandung . Artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. ini bisa terjadi karena Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja

9. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh citra kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,344, bahwa nilai signifikansi $0,344 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 tidak dapat dikonfirmasi dan diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurlaela Eva Puji Lestari (2018). Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dibangun oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan agrodana futures bandung .

Persepsi kompetensi harus selalu dievaluasi secara berkala dengan melihat masukan dan saran dari pimpinan. pimpinan akan sangat sensitif dalam merespons tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan marketing jika tidak sesuai maka akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan yg buruk.

Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Agrodana Futures Bandung. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

10. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000, bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kariawan dan termasuk dalam kriteria hubungan yang kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dyah Retna Puspita (2011). Lingkungan kerja perusahaan agrodana futures bandung yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan harus mempertahankan lingkungan kerja yang baik dengan lingkungan kerja baik yang dimiliki. Sehingga hal tersebut dapat ditingkatkan untuk mempengaruhi karyawan dalam melakukan proses kinerja yang lebih baik pada perusahaan Agrodana Futures Bandung.

11. Berdasarkan nilai koefisien determinasi tersebut menyatakan bahwa perubahan-perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi dan variabel lingkungan kerja sebesar 95,1 %. Sisanya 4,9 % disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar ketiga variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.6.1.2 Implikasi

Penelitian yang dilakukan oleh penulis pada responden Agrodana Futures di kota Bandung memiliki beberapa implikasi, baik implikasi teoritis maupun implikasi praktis.

4.6.1.3 Implikasi Teoritis

- a. Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan Bukhari (2019), yang menyebutkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan , hal ini sesuai dengan Nurlaela Eva Puji Lestari (2018), yang menyebutkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan , hal ini sesuai dengan Dyah Retna Puspita (2011), yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.1.4 Implikasi Praktis

Secara praktis, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan Agrodana Futures Bandung perlu lebih memperhatikan lingkungan kerja sebagai

faktor penting karena hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian.

4.6.1.5. Keterbatasan Penelitian

Setelah melakukan analisis data, pengujian data, dan interpretasi hasil terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel – variabel bebas dalam menjelaskan keputusan pembelian sebesar 95,1 %. Sisanya 4,9 % disebabkan oleh variabel – variabel lain diluar ketiga variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.
2. Dalam penelitian ini data analisis yang dihasilkan hanya berdasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan secara tertulis.
3. Penelitian ini menggunakan data serupa jawaban responden atas pernyataan
4. yang diajukan pada kuesioner penelitian. Hal ini dapat berimplikasi pada 2 (dua) hal yaitu:
 - a. Responden mungkin menjawab pernyataan tidak secara sungguh – sungguh dan cermat dalam menjawabnya.
 - b. Responden mungkin kurang familiar dengan pernyataan – pernyataan yang diajukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperusahaan Agrodana Futures Bandung. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan:

1. Motivasi pada perusahaan agrodana futures bandung berada pada tingkat tinggi. Hal ini dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. Responden menilai pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan akan memberi rasa dihargai dan memotivasi karyawan, sehingga mendapatkan nilai paling tinggi pada variabel promosi. Sedangkan perolehan skor terendah dari variabel ini yaitu Insentif yang diterima karyawan agrodana futures yang dimana dapat membuat karyawan lebih semangat jika insentif sudah cukup baik bagi karyawan agrodana futures bandung.
2. Kompetensi pada karyawan marketing agrodana futures berada pada tingkat tinggi. Hal ini dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. Responden menilai kompetensi yang dimiliki karyawan itu penting dimana kompetensi yang dimiliki bisa diterapkan untuk mendapatkan investor sehingga mendapatkan nilai paling tinggi pada variable kompetensi .

Sedangkan perolehan skor terendah dari variabel ini yaitu mencari informasi dan mencoba untuk memahaminya.

3. Lingkungan kerja pada karyawan marketing agrodana futures berada pada tingkat tinggi. Hal ini dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. Responden menilai fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup baik dan lengkap sehingga mendapat nilai paling tinggi. Sedangkan perolehan skor terendah dari variabel ini yaitu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas pekerjaan. Sistem team yang digunakan menuntut supaya atasan atau manager team untuk berperan penting dan selalu komunikasi tentang semua yang berhubungan dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
4. Kinerja karyawan pada karyawan marketing agrodana futures berada pada tingkat tinggi. Hal ini dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. Responden menilai proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan itu penting sehingga mendapat nilai paling tinggi. Sedangkan perolehan skor terendah dari variabel ini yaitu mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan. karyawan harus bisa mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan supaya karyawan Agrodana Futures Bandung dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja.
5. Dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan diperusahaan agrodana futures bandung.

6. Dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan diperusahaan agrodana futures bandung.
7. Dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan diperusahaan agrodana futures bandung.

5.2. Saran

Saran dibuat untuk mengatasi keterbatasan-keterbatasan yang ada. Dengan demikian, penulis menyadari bahwa tidak ada penelitian yang bebas dari adanya keterbatasan. Dalam penelitian ini menempatkan saran teoritis dan saran praktis.

7.2.1. Saran Teoritis

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang akan dijadikan responden tidak hanya dari sisi karyawan namun dapat lebih menyeluruh sehingga peneliti akan mendapatkan hasil yang lebih variatif, akurat dan lebih baik.
2. Dalam penelitian ini, berdasarkan nilai koefisien determinasi tersebut menyatakan bahwa perubahan-perubahan pada keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja sebesar 95,1%. Sisanya 4,9% di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

7.2.2. Saran Praktis

1. Berdasarkan hasil penilaian resume terhadap lingkungan kerja, penilaian terendah ada pada pertanyaan item mengkomunikasikan kepada bawahan

segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas pekerjaan. Berhubung diagrodana futures menggunakan sistem team dimana pasti ada manager team marketing, tugas dari manager team sangatlah penting maka disarankan untuk lebih mengkomunikasikan segala yang berhubungan dengan tugas sehingga tidak ada lagi kesalahan dan bisa memberikan solisi ketika bawahan kebingungan dalam melakukan tugasnya guna untuk memaksimalkan pencapaian tugas team ataupun secara tugas personal masing masing.

Daftar Putstaka

- Alma, Buchari. 2013. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Cetakan ke10. Bandung: Alfabeta, cv.
- Anshori, Muslich., dan Sri Iswati. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Airlangga University Press.
- Aribowo, Risky N. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu). Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Manajemen Muhammadiyah Sumatera. Utara. Vol. 2 no. 1, Maret 2019.
- Dessler, G. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (10th ed.). Jakarta: Indeks.
- Dewi Srie Wujaya Kesuma, N. C. M. (2016). Telaah Hubungan Kompetensi , Motivasi dan
- Eva, N., & Lestari, P. (2018). Pengaruh Motivasi , Kompensasi dan Lingkungan Kerja , terhadap Kinerja Karyawan : (Studi Kasus PT Infimedia Solusi Pratama), XVII(1), 88–94.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Halim, Jesslyn., Andreani, Fransisca. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. AGORA Vol 5, No. 1, (2017).
- Hani, T Handoko. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yoyakarta: BPFE, 2011.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi). Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kotler, Philip., Kevin Lane. 2012. *Marketing management*. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Miftah, Thoha. 2013. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- moehertino. 2014. Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam utama karya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moeheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Grafindo Persada. pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 11, Nomor 1.
- Paputungan, Faradistia R. (2013). Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 4 Desember 2013.
- Priyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Zifatama Publishing.

- Puspita, 2011. Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja
- Ratnasari, S. L. (2016). Effect Of Competence And Compensation to The Performance Of Employees Quality Assurance Departement PT . PEB Batam. In Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA (pp. 424–434). Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Vethzal & Basri 2011. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan.
- Robbins, S. (2016). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan) Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT. Intan Sejati'
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan
- Siregar, Syofian. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2019. Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta
- Unaradjan, Dominikus Dolet. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Atma Jaya.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Press.

Lampiran 1 : Daftar Hadir Bimbingan STIE STAN – INDONESIA

MANDIRI

Nama : Penny Agustina Manalu

NIM/Program Studi : 381961001/Manajemen Karyawan A

Pembimbing : DR. Hj. Nur Hayati, S.E., M. Si.

Judul Skripsi : Pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada perusahaan agrodana futures bandung.

No	Tanggal	Bimbingan	Paraf
1	26/10/2021	Diskusi mengenai Topik dan Judul Skripsi 1. Sudah ada kesepakatan mengenai topik dan perkiraan judul skripsi. 2. Disepakati juga bahwa proses bimbingan diupayakan full tatap muka di kampus. 3. Mencari hasil penelitian terdahulu.	
2	02/11/2021	Jurnal sudah lengkap Bisa mulai menyusun Bab 1.	
3	02/11/2021	REVISI BAB 1 1. Dukungan Jurnal belum ada. 2. Fenomena lapangan belum ada. 3. Identifikasi dan tujuan penelitian tolong disesuaikan	
4	03/12/2021	REVISI BAB 1	

		<p>1. Dukungan jurnal penelitian belum ada.</p> <p>2. Fenomena lapangan harus berbentuk data (dalam bentuk tabel).</p>	
5	05/12/2021	<p style="text-align: center;">ACC BAB 1</p> <p>1. Tolong perhatikan, jurnal pembantah seharusnya dari tahun terbitan yang lebih muda</p> <p>2. Lanjut menyusun Bab 2.</p>	
6	08/12/2021	<p>REVISI BAB 2</p> <p>1. Belum ada indikator Motivasi dan Kompetensi</p> <p>2. Model Penelitian perlu diperbaiki</p>	
7	10/12/2021	<p style="text-align: center;">ACC BAB 2</p> <p style="text-align: center;">Bisa mulai menyusun Bab 3.</p>	
8	14/12/2021	<p style="text-align: center;">REVISI BAB 3</p> <p>1. Tidak jelas perhitungan Populasi dan Sampel</p> <p>2. Tidak jelas kriteria Purposive Sampling</p> <p>3. Buku jangan didominasi oleh Sugiyono dan harus dari edisi terbaru.</p> <p>4. Operasionalisasi Variabel belum sesuai dengan indikator di Bab 2 dan belum jelas ada</p>	

		berapa item pertanyaan 5. Istilah sebaiknya dalam Bahasa Indonesia	
9	18/12/2021	ACC BAB 3 DAN KUESIONER Kuesioner boleh dibagikan kepada para responden.	
10	26/12/2021	REVISI BAB 4 Disarankan Bimbingan Tatap Muka di kampus dengan waktu yang sudah disepakati.	
11	02/01/2022	REVISI BAB 4 1. Pengetikan tolong lebih dirapikan. 2. Kompetensi ternyata hasilnya juga tidak berpengaruh terhadap kinerja. Saya sarankan dilakukan perhitungan ulang	
12	07/01/2022	Boleh mulai menyusun Bab 5	
13	10/01/2022	1. Untuk Saran Praktis tolong diperbaiki. 2. Setelah diperbaiki, tolong kirimkan Draft Akhir Skripsi (dari Cover hingga Lampiran) untuk proses Revisi Akhir.	

Lampiran 2 : Tanggapan Kuisoner

A. Motivasi (X1)

x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	x1	jumlah	rata rata
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
2	2	2	1	2	2	1	2	14	2
5	3	4	4	4	4	5	5	34	4
5	4	4	3	4	4	3	5	32	4
5	5	5	5	4	4	4	4	36	5
5	4	3	4	4	4	5	5	34	4
5	3	3	4	4	4	4	3	30	4
5	4	4	5	4	5	4	5	36	5
4	4	4	4	5	5	5	5	36	5
5	3	5	3	4	4	4	5	33	4
5	3	4	4	2	4	4	4	30	4
5	3	5	5	4	5	5	5	37	5
5	4	4	5	5	5	5	5	38	5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	3	5	4	4	4	4	4	33	4
5	4	3	4	4	4	3	4	31	4
4	4	3	5	5	4	4	4	33	4
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
5	3	5	5	4	3	4	5	34	4
5	4	5	5	5	5	5	5	39	5

5	3	5	4	4	5	4	5	35	4
4	3	4	5	4	4	4	4	32	4
4	4	4	3	4	4	4	4	31	4
3	4	4	3	4	4	5	4	31	4
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
5	3	5	4	4	4	5	4	34	4
4	4	4	4	4	5	3	5	33	4
5	4	3	4	5	5	4	4	34	4
5	4	5	4	4	4	5	4	35	4
4	4	4	3	4	4	3	3	29	4
4	5	4	5	4	5	5	3	35	4
4	5	4	4	3	4	4	3	31	4
4	4	3	3	4	5	5	4	32	4
5	4	5	4	4	5	5	5	37	5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	3	4	4	3	3	4	4	29	4
5	5	4	5	2	3	3	4	31	4
5	5	5	5	4	4	5	5	38	5
3	4	4	4	3	4	4	4	30	4
5	4	5	5	4	5	5	5	38	5
5	4	5	4	3	4	4	5	34	4
5	3	4	3	2	4	3	3	27	3

5	3	3	3	2	4	3	4	27	3
5	4	4	2	5	5	5	5	35	4
4	3	3	4	2	5	4	4	29	4
5	4	5	4	4	4	3	4	33	4
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
3	4	5	5	3	4	3	4	31	4
4	2	2	2	2	2	3	3	20	3
5	5	5	5	1	5	5	5	36	5
4	3	3	3	3	5	5	5	31	4
4	5	4	4	5	4	5	5	36	5
5	5	5	4	5	5	5	5	39	5
4	5	5	4	4	5	5	5	37	5
5	3	5	5	5	4	4	4	35	4
4	5	5	5	5	5	5	5	39	5
2	4	5	4	3	4	4	3	29	4
5	3	3	3	2	3	3	3	25	3
4	3	4	3	3	4	5	5	31	4
4	3	5	4	4	4	4	4	32	4

B. Kompetensi (X2)

x2	x2	x2	x2	x2	x2	jumlah	rata-rata
----	----	----	----	----	----	--------	-----------

5	5	5	5	5	5	30	5
2	2	3	1	1	1	10	2
5	3	5	3	3	3	22	5
5	2	4	4	4	4	23	5
4	3	4	4	4	4	23	4
4	5	4	5	5	5	28	4
4	4	4	5	3	4	24	4
4	3	5	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
5	4	5	3	3	5	25	5
4	3	4	4	4	4	23	4
4	3	5	5	5	5	27	4
5	1	5	5	5	5	26	5
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
5	4	4	5	4	3	25	5
5	5	5	5	4	4	28	5
5	5	5	5	5	5	30	5
5	5	5	4	5	4	28	5
5	5	5	5	5	5	30	5
5	2	4	4	4	5	24	5
4	2	4	4	4	4	22	4

5	4	3	4	5	5	26	5
4	4	4	4	4	4	24	4
3	4	4	5	4	4	24	3
5	5	4	4	4	4	26	5
4	2	5	5	5	4	25	4
5	5	4	4	5	5	28	5
4	4	4	4	4	4	24	4
4	3	4	3	4	4	22	4
5	4	3	5	5	5	27	5
4	3	4	4	4	3	22	4
4	4	4	4	3	3	22	4
5	5	5	5	5	5	30	5
4	3	5	4	4	4	24	4
4	4	4	4	3	4	23	4
5	3	5	4	5	5	27	5
5	3	4	4	5	5	26	5
4	3	4	4	4	4	23	4
5	5	5	5	5	5	30	5
3	3	4	4	4	5	23	3
4	2	4	4	4	5	23	4
3	3	3	5	4	5	23	3
4	4	3	4	3	5	23	4

5	2	5	5	5	5	27	5
4	2	5	5	4	4	24	4
5	1	5	5	5	5	26	5
5	3	5	4	4	4	25	5
3	3	4	3	3	5	21	3
4	3	5	5	5	5	27	4
5	5	5	5	5	5	30	5
5	5	5	5	5	5	30	5
5	5	5	4	5	5	29	5
4	5	4	5	5	5	28	4
4	4	5	5	4	4	26	4
4	3	3	4	4	2	20	4
4	3	4	3	3	4	21	4
3	4	5	4	3	4	23	3
4	4	4	4	5	4	25	4
4	4	4	3	4	4	23	4

C. Lingkungan Kerja (X3)

x3	x3	x3	x3	x3	x3	x3	jumlah	rata-rata
5	5	5	5	5	5	5	35	5
2	3	1	1	2	1	2	12	2
4	3	3	3	3	3	5	24	3
4	4	5	5	5	5	3	31	4
4	4	3	3	4	5	5	28	4
3	3	4	3	3	4	4	24	3
3	4	4	4	5	4	4	28	4
4	4	4	4	4	4	4	28	4
5	5	4	3	4	4	4	29	4
5	5	4	4	5	4	4	31	4
5	3	3	4	3	4	3	25	4
5	4	4	4	4	3	5	29	4
5	5	5	5	5	5	5	35	5
4	4	4	4	4	5	4	29	4
4	4	4	4	4	4	4	28	4
4	5	3	4	3	4	4	27	4
4	4	4	4	5	5	4	30	4
5	5	5	5	5	5	5	35	5

5	5	4	3	4	5	5	31	4
5	5	5	5	5	5	5	35	5
4	4	4	3	5	4	4	28	4
4	5	5	5	5	5	5	34	5
3	5	4	5	5	5	5	32	5
3	4	5	3	4	5	5	29	4
4	4	4	5	4	4	4	29	4
4	4	5	5	4	5	4	31	4
5	5	4	5	4	4	5	32	5
4	4	5	5	4	5	4	31	4
4	4	4	4	3	4	5	28	4
5	4	4	4	4	4	5	30	4
5	5	5	4	5	4	4	32	5
4	4	4	4	4	5	4	29	4
4	5	4	4	3	5	4	29	4
5	5	5	5	5	5	5	35	5
4	4	4	4	4	4	4	28	4
3	3	4	4	3	3	3	23	3
5	3	4	4	4	3	4	27	4
4	4	4	4	5	5	5	31	4
4	3	3	4	4	4	4	26	4
5	5	5	5	5	5	5	35	5

3	4	5	4	3	4	3	26	4
3	3	4	5	4	3	4	26	4
3	3	4	4	3	4	4	25	4
5	4	4	4	3	4	3	27	4
4	4	3	4	4	4	4	27	4
4	4	4	4	4	3	3	26	4
5	5	5	5	5	5	5	35	5
4	4	4	5	4	3	4	28	4
3	2	3	3	3	3	3	20	3
5	5	5	3	5	4	5	32	5
5	5	5	5	5	5	5	35	5
5	5	5	5	5	4	5	34	5
5	4	5	5	5	4	5	33	5
5	5	5	5	5	5	5	35	5
5	5	5	5	5	4	4	33	5
4	2	3	4	4	3	2	22	3
4	4	4	3	3	5	4	27	4
4	3	4	3	4	4	4	26	4
3	5	4	4	4	4	4	28	4
3	5	4	4	4	3	4	27	4

D. Kinerja Karyawan (Y)

y1	y1	y1	y1	y1	jumlah	rata-rata
5	5	5	5	5	5	5
1	1	2	1	2	1	1
3	3	3	3	5	3	3
5	5	5	5	3	5	5
3	3	4	5	5	3	3
4	3	3	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	3
4	4	4	3	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3
4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	5	4	4

5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	4
5	3	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4	4
5	5	4	5	4	5	5
4	4	3	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4
4	4	3	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4
3	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	3	5	5

4	5	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
5	3	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5
3	4	4	3	2	3	3
4	3	3	5	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Motivasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.116	.281*	.329*	.226	.281*	.274	.462**	.512**
	Sig. (2-tailed)		.377	.030	.010	.082	.030	.034	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.116	1	.414**	.512**	.390**	.490**	.428**	.343**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.377		.001	.000	.002	.000	.001	.007	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.281*	.414**	1	.573**	.352**	.388**	.437**	.485**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.030	.001		.000	.006	.002	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.329*	.512**	.573**	1	.362**	.426**	.429**	.403**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000		.005	.001	.001	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.226	.390**	.352**	.362**	1	.490**	.500**	.458**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.082	.002	.006	.005		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.281*	.490**	.388**	.426**	.490**	1	.650**	.593**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.002	.001	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.274	.428**	.437**	.429**	.500**	.650**	1	.628**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.034	.001	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.462**	.343**	.485**	.403**	.458**	.593**	.628**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_X1	Pearson Correlation	.512**	.661**	.703**	.726**	.696**	.760**	.775**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	8

B.Kompetensi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.240	.423**	.374**	.590**	.409**	.706**
	Sig. (2-tailed)		.065	.001	.003	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.240	1	.077	.223	.224	.188	.550**
	Sig. (2-tailed)	.065		.559	.086	.085	.151	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.423**	.077	1	.359**	.369**	.299	.559**
	Sig. (2-tailed)	.001	.559		.005	.004	.020	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.374**	.223	.359**	1	.691**	.513**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.003	.086	.005		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.590**	.224	.369**	.691**	1	.637**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.085	.004	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.409**	.188	.299	.513**	.637**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.001	.151	.020	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total_X2	Pearson Correlation	.706**	.550**	.559**	.752**	.834**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	6

C. Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.487**	.458**	.414**	.510**	.374**	.473**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.003	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.487**	1	.576**	.425**	.570**	.538**	.591**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.458**	.576**	1	.659**	.656**	.620**	.511**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.414**	.425**	.659**	1	.573**	.443**	.360**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.000	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.510**	.570**	.656**	.573**	1	.510**	.535**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.6	Pearson Correlation	.374**	.538**	.620**	.443**	.510**	1	.554**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.7	Pearson Correlation	.473**	.591**	.511**	.360**	.535**	.554**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_X3	Pearson Correlation	.692**	.783**	.836**	.726**	.812**	.757**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	7

D. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.659**	.656**	.620**	.511**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.2	Pearson Correlation	.659**	1	.573**	.443**	.360**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.3	Pearson Correlation	.656**	.573**	1	.510**	.535**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.4	Pearson Correlation	.620**	.443**	.510**	1	.554**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.5	Pearson Correlation	.511**	.360**	.535**	.554**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Total_Y1	Pearson Correlation	.865**	.766**	.821**	.789**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	5

Lampiran 4 : Frekuensi Tanggapan Responden

A. Motivasi (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	TT	3	5.0	5.0	8.3
	S	20	33.3	33.3	41.7
	SS	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	19	31.7	31.7	35.0
	4	25	41.7	41.7	76.7
	5	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	10	16.7	16.7	20.0
	4	22	36.7	36.7	56.7
	5	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	2	3.3	3.3	5.0
	3	11	18.3	18.3	23.3
	4	26	43.3	43.3	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	8	13.3	13.3	15.0
	3	8	13.3	13.3	28.3
	4	29	48.3	48.3	76.7
	5	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	3	11	18.3	18.3	20.0
	4	22	36.7	36.7	56.7
	5	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	8	13.3	13.3	15.0
	4	23	38.3	38.3	53.3
	5	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

C. Kompetensi (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	5	8.3	8.3	10.0
	4	29	48.3	48.3	58.3
	5	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.3	3.3	3.3
	2	8	13.3	13.3	16.7
	3	18	30.0	30.0	46.7
	4	18	30.0	30.0	76.7
	5	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.0	10.0	10.0
	4	29	48.3	48.3	58.3
	5	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	3	6	10.0	10.0	11.7
	4	30	50.0	50.0	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	3	9	15.0	15.0	16.7
	4	27	45.0	45.0	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	1	1.7	1.7	3.3
	3	4	6.7	6.7	10.0
	4	27	45.0	45.0	55.0
	5	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

C. Lingkungan Kerja (X3)**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	11	18.3	18.3	20.0
	4	25	41.7	41.7	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	10	16.7	16.7	20.0
	4	25	41.7	41.7	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	3	11	18.3	18.3	20.0
	4	27	45.0	45.0	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	12	20.0	20.0	21.7
	4	25	41.7	41.7	63.3
	5	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	3	10	16.7	16.7	18.3
	4	26	43.3	43.3	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	7	11.7	11.7	15.0
	4	28	46.7	46.7	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

D. Kinerja Kariawan (Y)**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	3	8	13.3	13.3	15.0
	4	31	51.7	51.7	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	3	11	18.3	18.3	20.0
	4	27	45.0	45.0	65.0
	5	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	12	20.0	20.0	21.7
	4	25	41.7	41.7	63.3
	5	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	3	10	16.7	16.7	18.3
	4	26	43.3	43.3	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	7	11.7	11.7	15.0
	4	28	46.7	46.7	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.375	3	189.125	360.745	.000 ^b
	Residual	29.359	56	.524		
	Total	596.733	59			

a. Dependent Variable: Total_Y1

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Lampiran 5 : Statistik Deskriptif dan Korelasi Antar Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	60	14	40	33.08	4.681
Total_X2	60	10	30	24.90	3.302
Total_X3	60	12	35	29.08	4.284
Total_Y1	60	7	25	20.77	3.180
Valid N (listwise)	60				

Correlations

		Total_X1	Total_X2	Total_X3	Total_Y1
Total_X1	Pearson Correlation	1	.664**	.706**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
Total_X2	Pearson Correlation	.664**	1	.796**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60
Total_X3	Pearson Correlation	.706**	.796**	1	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
Total_Y1	Pearson Correlation	.672**	.790**	.974**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6: Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.948	.724

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.319	.763		-.418	.678
	Total_X1	-.028	.029	-.041	-.955	.344
	Total_X2	.049	.049	.051	1.004	.320
	Total_X3	.715	.040	.963	18.094	.000

a. Dependent Variable: Total_Y1

KATA PENGANTAR KUESIONER

Dengan hormat,

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden di Tempat

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi yang sedang saya lakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri dengan judul “pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada perusahaan agrodana futures bandung”. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian tersebut.

Data yang dianalisis bersifat agregat, oleh karenanya tidak memunculkan nama Bapak/Ibu/Saudara/i secara individual. Peneliti menjamin sepenuhnya kerahasiaan isi kuesioner. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Penny Agustina Manalu

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Untuk mempermudah pengisian kuesioner, dapat digunakan petunjuk pengisian kuesioner sebagai berikut:

1. Isi dan lengkapi data responden sebelum mengisi kuesioner
2. Bacalah dengan teliti masing-masing pernyataan pada kuesioner.
3. Pilih jawaban yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang sudah disediakan. Kuesioner ini akan dapat dipergunakan secara optimal apabila seluruh pernyataan telah terjawab, oleh karena itu dimohon untuk meneliti kembali kuesioner untuk memastikan seluruh pernyataan sudah diberi jawaban.

Keterangan jawaban:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1
2. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
3. Tidak Tahu (T) = Skor 3
4. Setuju (S) = Skor 4
5. Sangat Setuju (SS) = Skor

PROFIL RESPONDEN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Untuk pengisian profil responden harap berikan tanda (√) pada kotak yang tersedia sesuai dengan karakteristik responden.

1. Umur :
2. Jenis Kelamin : a. Perempuan b. Laki-Laki
3. Pendidikan : a. SD b. SMP c. SMA
d. D3/Sarjana

PENDAPAT RESPONDEN

KUESIONER MOTIVASI

Adaptasi Philip Kotler dan Gary Armstrong (2016:520)

No	Pertanyaan	STS	TS	TT	S	SS
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
2	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang					
3	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan					
4	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					
5	Insentif yang anda terima saat ini sudah sangat memuaskan					
6	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					
7	Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan					
8	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan					

KUESIONER KOMPETENSI

Adaptasi Ody (2016)

No	Pertanyaan	STS	TS	TT	S	SS
1	Dengan pengetahuan yang saudara miliki, saudara dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
2	Jika ada peraturan baru saudara berusaha mencari informasi dan mencoba untuk memahaminya					
3	Dalam kesibukan aktivitas bekerja, saudara berusaha mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan					
4	Kompetensi yang saudara miliki membuat saudara merasakan percaya diri untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan kualitas yang baik					
5	Saudara kurang mampu beradaptasi dengan cepat apabila ada perubahan-perubahan tugas kerja yang ditetapkan oleh atasan					
6	Saudara menghormati rekan-rekan kerja di tempat saudara bekerja tanpa membeda-					

	bedakan jabatan, golongan, ataupun latar belakang					
--	---------------------------------------------------	--	--	--	--	--

KUESIONER LINGKUNGAN KERJA

Adaptasi Kotler dan Keller (2016:199)

No	Pertanyaan	STS	TS	TT	S	SS
1	Saudara menghormati rekan-rekan kerja di tempat saudara bekerja tanpa membedakan jabatan, golongan, ataupun latar belakang					
2	Saudara dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan					
3	Akses terhadap internet perlu di tingkatkan agar tidak mengganggu rekan kerja yang sedang melakukan aktivitas kerja					
4	Pimpinan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas pekerjaan					
5	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik					

6	Kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik					
7	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

Adaptasi Kotler dan Keller (2016:199)

No	Pertanyaan	STS	TS	TT	S	SS
1	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda					
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat anda penuhi dengan baik dan cermat					
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan					
5	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Penny Agustina Manalu

Tempat Tanggal Lahir : Huta Padang, 24 Agustus 2000

Agama : Kristen Protestan

Alamat : Bandung, Jl. Jakarta , gang laksana 1 no 288.

Email : venimanalu3@gmail.com

Telp.no hp : 0821-4279- 7470

Latar Belakang Pendidikan

1. 2007-2013 : SDN 174574 SIMANGUMBAN
2. 2013-2016 : SMP N 1 SIMANGUMBAN
3. 2016-2019 : SMA N 1 SIMANGUMBAN
4. 2019-2022 : STIE-STAN- INDONESIA MANDIRI