

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA
PERUSAHAAN AGRODANA FUTURES BANDUNG
(Study Kasus Karyawan Marketing Pada Perusahaan Agrodana Futures
Bandung)**

PENNY AGUSTINA MANALU

Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

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 diperusahaan Agrodana futures. Diskusi lebih lanjut mengenai hasil penelitian dapat dilihat dalam penelitian ini.

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

1. PENDAHULUAN

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 operasionalnya, 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 hal nya 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.

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 diperusahaan 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 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 sebgian 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 persen 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 sebgian 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. TINJAUAN PUSTAKA, DAN HIPOTESIS

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.

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.

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 Moehariono (2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

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.

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.

3. METODE PENELITIAN

Populasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian marketing PT. Agrodana Futures Bandung yang berjumlah 86 orang.

Pada penelitian ini penentuan ukuran sampel ditentukan dengan teori yang dikembangkan oleh Roescoe (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 (variabel dependen + variabel independen) x 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.

4. TEMUAN-TEMUAN

4.1 Analisis Deskriptif

Berikut adalah resume tanggapan responden terhadap motivasi.

Tabel 1. 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.

Berikut adalah resume tanggapan responden terhadap kompetensi.

Tabel 2. 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.

Berikut adalah resume tanggapan responden terhadap lingkungan kerja.

Tabel 3. 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 3. 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.

Berikut adalah resume tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 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. 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.

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 5. 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 variable 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.

6. Pengujian Hipotesis

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

6.1. 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.

6.2. 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 6. 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 6, 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

$H_0 : b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

$H_2: b_2 > 0$, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 6, 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 H_2 tidak dapat dikonfirmasi. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat

disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variable kompetensi (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan agrodana futures.

3. $H_0 : b_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_3: b_3 > 0$, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 6, 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 H_3 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.

6.3. Koefisien Determinasi

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

Tabel 8. Koefisien Determinasi

R	R Square
0,975	0,951

Besarnya koefisien determinasi sebagai berikut:

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

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.

7.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 di bangun 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 H₁ 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.

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.
- moetherino. 2014. *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam utama karya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moetheriono. (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 Aand 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.