



ANALISIS KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KISEL GRUP MEDAN

Windana Fauziah, Siswa Pratama, Muhammad Alfahmi

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Abstrak

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kisel Grup Medan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner Metode analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 25. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Hasil pengujian untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai thitung sebesar 21,804 > ttabel sebesar 2,04 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kisel Grup Medan. Hasil pengujian untuk variabel motivasi menunjukkan nilai thitung sebesar 0,744 < ttabel sebesar 2,04 dengan nilai signifikan 0,463 > 0,05 artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kisel Grup Medan. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 9,264 > ttabel sebesar 2,04 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kisel Grup Medan. Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 1388,301 yang lebih besar dari 3,33 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kisel Grup Medan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pencapaian keberhasilan dalam suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, yaitu para pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik itu dari sisi kualitas maupun kuantitasnya (Pratama, 2019). *Human beings are the main actors in every step of an organization that carries out its mission and achieves its ambitious goals, despite the challenges and the fierce and exhausting competition* (Ahmad et al., 2022).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019). Salah satu indikator sumber daya manusia yang memiliki potensi dan unggul dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kasmir (2020) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019). Perusahaan yang berhasil dalam mencapai tujuannya atau tercapainya

standar kinerja seringkali datang dari perilaku karawan itu sendiri. Hal ini sependapat dengan (Mangkunegara, 2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi (Kasmir, 2020). Menurut (Sutrisno, 2020) kompetensi adalah sesuatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja (Kasmir, 2020). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020). Faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja (Kasmir, 2020). Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi. Lingkungan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2019). Koperasi Telekomunikasi Seluler (Kisel) adalah lembaga penyedia jasa *Distribution Channel* (Penjualan dan Distribusi), *General Service* (Layanan Umum) dan *Telco Infrastructure* (Layanan Infrastruktur Telekomunikasi) merupakan salah satu perusahaan di Indonesia. Kisel sebagai lembaga bisnis yang modern, melalui berbagai

inisiatif. Semangat yang diluncurkan adalah memperkuat pondasi dan percepatan pengembangan bisnis, peningkatan profesionalisme, pengintegrasian dan pengontrolan proses bisnis.

Penelitian ini dilakukan di Kisel Group Medan yang merupakan salah satu produsen perkakas yang cukup besar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki keahlian yang kuat di bidang pemasaran dan manufaktur berbagai rangkaian produk peralatan rumah tangga kualitas baik di peralatan dapur, peralatan rumah tangga plastik, barang pecah belah, dan peralatan listrik rumah. Perusahaan ini memiliki jaringan distribusi yang mapan dan luas baik domestik maupun internasional melalui distributor, agen, atau pengecer, serta perwakilan di kota-kota besar di Indonesia dan negara-negara berkembang utama.

Berdasarkan penilaian hasil kerja yang dilihat dari beberapa aspek penilaian yang ada di perusahaan yaitu meliputi aspek kualitas kerja, produktivitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan kerja sama. Penilaian kinerja dari target kerja di tahun 2023 tidak ada yang mencapai 100% artinya achievement karyawan masih rendah. Kinerja karyawan sangat penting untuk dikelola agar pencapaian kinerja karyawan dapat menjadi lebih stabil dan terjadi peningkatan setiap tahunnya. Perlu dilakukan kajian dan evaluasi terhadap masih rendahnya kinerja karyawan agar perusahaan dapat melakukan perbaikan terhadap peningkatan kinerja karyawan agar tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Peneliti melakukan pra survey untuk melihat beberapa permasalahan yang ada di perusahaan. Berdasarkan pada hasil pra survey dapat ditarik beberapa poin yaitu karyawan tidak antusias dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan dari perusahaan. Karyawan

tidak memiliki motif bekerja dengan secara konsisten. Karyawan merasa belum terpenuhinya kebutuhan sosial karena rekan kerja yang saling membantu karena pimpinan tidak mampu mendorong dan memotivasi anggotanya dengan baik. Karyawan merasa bahwa kebutuhan sosial yang belum terpenuhi karena kurang kompaknya hubungan rekan kerja secara profesional dengan atasan sehingga dapat menghambat hasil kerja secara tim.

Fenomena masalah di atas harus dievaluasi agar kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Berdasarkan uraian masalah penelitian di atas maka peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian berjudul **Analisis Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kisel Grup Medan.**

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2020) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pendapat (Hasibuan, 2020) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Robins, 2018) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2020) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi dan keterampilan, pengetahuan, rancangan kerja, loyalitas kerja, kepribadian, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen, gaya manajemen.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2020) indikator kinerja adalah sebagai kualitas (mutu), Kuantitas (Jumlah), Waktu (Jangka Waktu), Penekanan biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan.

Kompetensi

Menurut (Sutrisno, 2020) kompetensi adalah sesuatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Motivasi

Menurut (Anoraga, 2019) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menurut (Hasibuan, 2020) motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya. Motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2020).

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan tetap Kisel Grup Medan berjumlah 32 orang. Penetapan sampel menggunakan sampel jenuh karena jumlah dari populasi yang kurang dari 100 sehingga seluruh populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 32 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner kepada sumbernya yaitu responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Tujuannya adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,178	0,688	
	Kompetensi	0,973	0,045	0,819
	Motivasi	0,036	0,048	0,024
	Lingkungan Kerja	0,424	0,046	0,236

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan :

$$Y = 0,178 + 0,973 X_1 + 0,036 X_2 + 0,424 X_3$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,178 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,178 satuan.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,973 yang berarti bahwa jika variabel kompetensi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,973 satuan.

3. Nilai koefisien regresi untuk motivasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,036 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,036 satuan.

4. Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,424 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,424 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,178	0,688		0,259	0,798
Kompetensi	0,973	0,045	0,819	21,804	0,000
Motivasi	-0,036	0,048	-0,024	-0,744	0,463
Lingkungan Kerja	0,424	0,046	0,236	9,264	0,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

1. Hasil pengujian untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 21,804 > t_{tabel} sebesar 2,04 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,744 < t_{tabel} sebesar 2,04 dengan nilai signifikan 0,463 > 0,05, maka hipotesis H_2 ditolak dan H_0 diterima, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,264 > t_{tabel} sebesar 2,04 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis F adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan signifikan antara varians dari dua atau lebih kelompok. Uji ini sering digunakan dalam analisis varians (ANOVA) dan juga dalam konteks regresi untuk menguji signifikansi model

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2161.686	3	720.562	1388.301
	Residual	14.533	28	.519	
	Total	2176.219	31		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 1388,301 yang lebih besar dari 3,33 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 ^a	.993	.993	.7204

Predictors: Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,993 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 99,3% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 0,7% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian

dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,440 > t_{tabel} sebesar 1,98 dengan nilai signifikan 0,017 < 0,05, maka hipotesis H₁ diterima dan H₀ ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa kompetensi menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan kompetensi dengan indikator watak, motivasi, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan atau keahlian maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Soetrisno dan Gilang, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan kompetensi kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,744 < t_{tabel} sebesar 2,04 dengan nilai signifikan 0,463 > 0,05, maka hipotesis H₂ ditolak dan H₀ diterima, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa motivasi berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan secara tidak signifikan, dengan kata lain ketika ada peningkatan motivasi dengan indikator kebutuhan fisiologis,

kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki dan kebutuhan harga diri maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Lubis dan Alfahmi, 2024) dan (Kasyifillah, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan karena karyawan sudah memiliki cukup motivasi dalam bekerja karena terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut sehingga tidak memberikan dampak pada penurunan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $9,264 > t_{tabel}$ sebesar $2,04$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan lingkungan kerja dengan indikator hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar karyawan, penerangan, suhu udara dan ruang gerak maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Ahmad et al, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan lingkungan kerja karyawan.

4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar $1388,301$ yang lebih besar dari $3,33$ dan nilai signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang belum optimal.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $21,804 > t_{tabel}$ sebesar $2,04$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kisel Grup Medan.

2. Hasil pengujian untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $0,744 < t_{tabel}$ sebesar $2,04$ dengan nilai signifikan $0,463 > 0,05$,

maka hipotesis H_2 ditolak dan H_0 diterima, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kisel Grup Medan.

3. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $9,264 > t_{tabel}$ sebesar 2,04 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kisel Grup Medan.

4. Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 1388,301 yang lebih besar dari 3,33 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kisel Grup Medan.

Saran

Berdasarkan pada nilai mean terendah pada indikator penelitian maka disarankan kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi yaitu :

1. Perusahaan harus dapat meningkatkan keterampilan kerja dengan menyediakan program pelatihan yang relevan dengan pekerjaan. Perusahaan mengadakan program workshop atau seminar untuk meningkatkan keterampilan spesifik. Berikan sesi coaching untuk membantu karyawan mengatasi tantangan.

2. Perusahaan hendaknya meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan meningkatkan gaji yang ditawarkan sesuai dengan standar industri dan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Perusahaan harus dapat menyediakan asuransi kesehatan yang baik dan akses ke layanan kesehatan.

3. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan adanya dukungan pimpinan yang menghargai kinerja anggota karyawannya. Pimpinan harus dapat menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan transparan di seluruh organisasi. Perusahaan harus mendorong kerja sama antar tim untuk membangun sinergi dan kepemimpinan kolektif.

4. Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan hubungan kerja sama agar ada inisiatif dari karyawan untuk saling membantu dalam bekerja.

REFERENSI

Ahmad, A, J (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.

<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

Ahmad, R., Morizar, A., & Fikri, M. El. (2022). Economic Valuation of Human Resources in Achieving Company Performance. *Qe Journal*, 11(01), 35–48..

Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Data Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.

Kasmir. (2020). *Analisis Laporan Keuangan* (Pertama). Raja Grafindo Persada.

Kasyifillah, M (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.

Lubis, T, O P dan Alfahmi, M (2024). Analisis Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Medan Perjuangan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*

Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Pratama, S (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada

Pegawaiuniversitas Pembangunan Panca Budi
Medan. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 11 No. 1

Pratama, S (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City. *International Journal of Research and Review*.

Robins. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2018). *Metode Penelitian*, Medan : Penerbit USU press.

Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Soetrisno dan Gilang (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). <https://ojs.unikom.ac.id/>