

**Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan PT Bumen Redja Abadi)**

***The Influence of Competence, Work Environment, and Motivation on Employee Performance
(A Study on Employees of PT Bumen Redja Abadi)***

Yuliana^a, Tristiana Rijanti^b

Universitas Stikubank ^{a,b,c,d,e,f}

yuliana054@gmail.com^a, tristianar@edu.unisbank.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of competence, work environment, and motivation on employee performance at PT Bumen Redja Abadi, Semarang. The research is grounded in the premise that human resource quality plays a crucial role in enhancing organizational performance, particularly amid increasingly competitive business environments. A quantitative approach was employed, using a survey method involving 108 randomly selected respondents from a total population of 250 employees. Data were collected through a closed-ended questionnaire using a Likert scale, and analyzed using multiple linear regression. The results of validity and reliability tests confirmed that all research instruments were valid and reliable. The findings indicate that all three independent variables—competence ($B = 0.235$; $p = 0.000$), work environment ($B = 0.371$; $p = 0.000$), and motivation ($B = 0.243$; $p = 0.002$)—have a positive and significant influence on employee performance. The coefficient of determination ($R^2 = 0.975$) reveals that 97.5% of the variation in employee performance can be explained by these variables. Among them, the work environment was found to be the most dominant factor. This study concludes that strengthening employee competence, creating a supportive work environment, and enhancing motivation are effective strategies for improving employee performance.

Keywords: competence, work environment, motivation, employee performance, multiple linear regression.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bumen Redja Abadi Kota Semarang. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama di tengah persaingan bisnis yang kompetitif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, teknik sampling menggunakan random sampling dengan 108 responden yang dipilih secara acak dari total populasi 148 karyawan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert, dan pengujian data dilakukan melalui analisis regresi linier berganda. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen—kompetensi ($B = 0,235$; $\text{sig} = 0,000$), lingkungan kerja ($B = 0,371$; $\text{sig} = 0,000$), dan motivasi ($B = 0,243$; $\text{sig} = 0,002$)—berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,974 mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, sebesar 97,4% dan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar variabel yang diteliti. Lingkungan kerja menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kompetensi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan motivasi merupakan strategi efektif dalam mendorong kinerja karyawan yang optimal.

Kata Kunci: kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, kinerja karyawan, regresi linier berganda.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi syarat mutlak untuk menghadapi perubahan yang semakin kompleks dan cepat. Organisasi tidak hanya memerlukan teknologi yang canggih atau fasilitas yang memadai, tetapi yang paling krusial adalah kualitas SDM itu sendiri. Pencapaian kinerja pegawai menjadi bukti nyata dari keberhasilan pengembangan SDM yang berkompeten dan adaptif.

Menurut Robbins (2015), kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok yang berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Hal ini didukung oleh A'syaroh & Rijanti (2022), yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja ditandai oleh efisiensi, efektivitas, dan meningkatnya kualitas penyelesaian tugas. Tanpa SDM yang bermoral, dinamis, dan bersatu, organisasi tidak akan berkembang, walaupun memiliki sumber daya finansial yang cukup.

Mangkunegara (2009) mengidentifikasi dua faktor utama yang memengaruhi kinerja: Faktor Internal, yakni kemampuan dan karakteristik pribadi, seperti semangat kerja dan kemauan belajar. Dan Faktor Eksternal, meliputi pengaruh lingkungan seperti hubungan kerja, fasilitas, dan iklim organisasi. Salah satu faktor internal terpenting adalah kompetensi. Robbins (2015: 35) menyebut kompetensi sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas pekerjaan. Rivai (2015) menambahkan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, baik untuk tugas rutin maupun non-rutin. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Hal ini diperkuat oleh penelitian A'syaroh & Rijanti (2022), Bukhari & Pasaribu (2019), dan Apridiani dkk (2020), yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga menjadi faktor eksternal yang sangat memengaruhi kinerja. Nitisemito (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan mempengaruhi pelaksanaan tugas. Robbins (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup suasana fisik dan sosial tempat bekerja. Soedarmayanti (2017) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong kinerja karyawan yang optimal. Penelitian Ardhianty & Susanty (2020), Trianto (2022), serta Astuti & Rianto (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor penting lainnya adalah motivasi. Robbins (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menghasilkan intensitas, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Motivasi menentukan seberapa keras seseorang berusaha (intensitas), arah tujuan usaha tersebut, dan berapa lama ia mampu bertahan dalam usahanya (ketekunan). Motivasi juga dipahami sebagai perilaku karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Nitisemito, 2015). Penelitian oleh Ikhsan & Supartha (2023), Hutomo (2021), serta Rahmawati & Sultoni (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil PT Bumen Redja Abadi sebagai objek, yakni perusahaan otomotif yang memasarkan kendaraan Mitsubishi. Dibawah ini ditunjukkan data penjualan PT Bumen Redja Abadi Semarang:

Tabel 1 Data Penjualan PT Buemn Redja Abadi

Bulan	Target (unit)	Pencapaian (unit)
Januari	100	65
Febuari	100	60
Maret	100	63
April	100	67
Mei	100	69
Juni	100	73
Juli	100	64
September	100	61
Oktober	100	85
November	100	65
Desember	100	64
Total		736

Sumber : Data Penjualan tahun 2023 di Bumen Redja Abadi Semarang

Data penjualan unit mobil Mitsubishi di Bumen Redja Abadi pada periode Januari – Des 2023 menunjukkan grafik fluktuatif. Hal ini menjadi salah satu indikasi adanya permasalahan penjualan yang harus ditingkatkan. Dari perseptif pelaku bisnis tentu terkait dengan kinerja karyawan PT Bumen Redja Abadi Semarang dalam penelitian ini akan dikaji factor factor kinerja karyawan meliputi : kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada tiga hal utama, yaitu bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bumen Redja Abadi. Ketiga aspek ini dianggap sebagai faktor penting yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi.

2. Metode

2.1 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumen Redja Abadi Kota Semarang, dengan jumlah sebanyak 148 karyawan pada Desember 2024. Populasi diartikan sebagai keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan penelitian (Indriantoro & Supomo, 2016).

b. Sampel

Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

$$n = 148 / (1 + 148(0,05)^2) = 108$$

Dengan derajat kesalahan (e) sebesar 5%, jumlah minimum sampel yang diperoleh adalah 108 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Indriantoro & Supomo, 2016).

2.2 Definisi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan empat variabel utama, yaitu:

a. X1: Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja efektif. Dimensi kompetensi mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

b. X2: Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan non-fisik yang mempengaruhi kenyamanan dan kinerja kerja (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan fisik meliputi fasilitas dan tata ruang, sedangkan lingkungan non-fisik mencakup hubungan sosial, status, dan komunikasi.

c. X3: Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Luthans, 2006). Dimensi motivasi didasarkan pada kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

d. Y: Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas (Mangkunegara, 2017). Dimensi kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Instrumen pengukuran seluruh variabel menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Cukup Setuju (CS), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS).

2.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan pendapat Sugiyono (2018), dengan serangkaian pernyataan yang dijawab responden sesuai skala Likert. Instrumen ini dinilai efektif untuk menjaring data dari populasi dalam jumlah besar (Arikunto, 2020).

2.4 Teknik Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden (usia, jenis kelamin, pendidikan) dan variabel penelitian (rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum). Menurut Ghozali (2018) dan Cooper & Schindler (2014), teknik ini bermanfaat untuk memahami distribusi dan kecenderungan data sebelum dilakukan uji inferensial.

b. Uji Instrumen

• Uji Validitas:

Validitas diuji melalui analisis faktor dengan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Instrumen dikatakan valid jika $KMO > 0,5$ dan loading factor $> 0,4$ (Ghozali, 2018).

• Uji Reliabilitas:

Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,7$, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik (Ghozali, 2020).

2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel terikat (Y), dengan rumus:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Motivasi

b_1 - b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel

e = error

2.6 Uji Model

- Koefisien Determinasi (R^2):

Digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai Adjusted R^2 digunakan dalam regresi berganda untuk menghindari bias penambahan variabel yang tidak signifikan (Ghozali, 2018; Gujarati & Porter, 2009).

- Uji F (Goodness of Fit):

Menilai apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka model layak digunakan (Ghozali, 2018).

- Uji t (Parsial):

Mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2018).

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Bumen Redja Abadi Semarang ($N = 108$). Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan toleransi 5% sehingga diperoleh 108 responden (Indriantoro & Supomo, 2016). Teknik pengambilan sampel adalah random sampling (Sugiyono, 2017; Sekaran & Bougie, 2016).

Berdasarkan data yang telah diperoleh dalam penelitian ini, Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan gaji dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin dan usia

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	53	49,1	49,1	49,1
	Perempuan	55	50,9	50,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>20-25 tahun	12	11,1	11,1	11,1
	>25-30 tahun	38	35,2	35,2	46,3
	>35-40 tahun	25	23,1	23,1	69,4
	>40 tahun	33	30,6	30,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan, Lama bekerja dan Gaji

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	9	8,3	8,3	8,3
	Magister	4	3,7	3,7	12,0
	Sarjana	56	51,9	51,9	63,9
	SLTA	39	36,1	36,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	
Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>10-15 tahun	16	14,8	14,8	14,8
	>15-20 tahun	9	8,3	8,3	23,1
	>2-5 tahun	38	35,2	35,2	58,3
	>20 tahun	9	8,3	8,3	66,7
	>5-10 tahun	36	33,3	33,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	
Gaji					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>1 juta-2 juta	16	14,8	14,8	14,8
	>2 juta-3 juta	14	13,0	13,0	27,8
	>3 juta-4 juta	28	25,9	25,9	53,7
	>4 juta-5 juta	16	14,8	14,8	68,5
	>5 juta	34	31,5	31,5	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 2 dan tabel 3, responden terdiri dari 53 laki-laki (49,1%) dan 55 perempuan (50,9%), menunjukkan distribusi gender yang seimbang. Mayoritas responden berusia antara >25–30 tahun (35,2%), diikuti oleh >40 tahun (30,6%), yang mengindikasikan dominasi usia produktif. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (51,9%), disusul SLTA (36,1%). Lama bekerja terbanyak berada pada kategori >2–5 tahun (35,2%) dan >5–10 tahun (33,3%), mencerminkan bahwa mayoritas responden masih berada dalam fase karier menengah. Dari sisi penghasilan, sebagian besar responden memperoleh gaji >5 juta (31,5%), diikuti oleh kelompok >3–4 juta (25,9%).

Deskripsi terhadap variabel kinerja (Y), kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3) digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai kecenderungan jawaban responden terhadap setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Adapun hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4 Deskripsi Statistik Variabel Kompetensi (X1), Lingkungan kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja (Y)

Kompetensi (X1)								Motivasi (X3)							
	N		Mean	Me	Mo	Min	Max		N		Mean	Me	Mo	Min	Max
	Valid	Mis							Valid	Mis					
x1.1	108	0	4.12	4	4	1	5	x3.1	108	0	4.12	4	4	1	5
x1.2	108	0	4.26	4	4	1	5	x3.2	108	0	4.26	4	4	1	5
x1.3	108	0	4.32	4	4	2	5	x3.3	108	0	4.12	4	4	1	5
x1.4	108	0	4.24	4	5	1	5	x3.4	108	0	4.24	4	5	1	5
x1.5	108	0	4.1	4	4	1	5	x3.5	108	0	4.09	4	4	1	5
x1.6	108	0	4.19	4	5	1	5	x3.6	108	0	4.11	4	5	1	5
x1.7	108	0	4.15	4	5	2	5	x3.7	108	0	4.16	4	4	1	5
x1.8	108	0	4.24	5	5	1	5	x3.8	108	0	4.24	5	5	1	5
x1.9	108	0	4.43	5	5	2	5	x3.9	108	0	4.25	4	5	2	5
x1.10	108	0	4.34	4.5	5	3	5	x3.10	108	0	4.05	4	4	1	5
x1.11	108	0	4.21	4	5	1	5	x3.11	108	0	4.24	5	5	1	5
Mean	108	0	4.2	4.2	4.6	1.5	5	Mean	108	0	4.2	4.2	4.5	1.1	5
Lingkungan Kerja (X2)								Kinerja (Y)							
	N		Mean	Me	Mo	Min	Max		N		Mean	Me	Mo	Min	Max
	Valid	Mis							Valid	Mis					
x2.1	108	0	4.16	4	4	1	5	Y.1	108	0	4.16	4	4	1	5
x2.2	108	0	4.24	5	5	1	5	Y.2	108	0	4.24	5	5	1	5
x2.3	108	0	4.25	4	5	2	5	Y.3	108	0	4.25	4	5	2	5
x2.4	108	0	4.14	4	4	1	5	Y.4	108	0	4.2	4	4	2	5
x2.5	108	0	4.24	5	5	1	5	Y.5	108	0	4.26	4	4	1	5
x2.6	108	0	4.14	4	5	1	5	Y.6	108	0	4.09	4	4	1	5
Mean	108	0	4.2	4.3	4.7	1.2	5	Y.7	108	0	4.34	4.5	5	3	5
								Y.8	108	0	4.14	4	4	1	5
								Mean	108	0	4.2	4.2	4.4	1.5	5

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 Hasil deskriptif variabel menunjukkan bahwa skor rata-rata pada variabel kompetensi (X1) adalah 4,20 dengan modus umum pada skala 4 dan 5. Nilai tertinggi terdapat pada indikator X1.9 (keterampilan bernegosiasi) sebesar 4,43, dan nilai terendah pada X1.5 (percaya diri) sebesar 4,10. Variabel lingkungan kerja (X2) juga memiliki rata-rata 4,20, dengan nilai tertinggi pada indikator X2.3 (faktor sosial) sebesar 4,25 dan terendah pada X2.4 dan X2.6 masing-masing sebesar 4,14. Variabel motivasi (X3) memiliki nilai rata-rata 4,20, dengan indikator tertinggi adalah X3.2 (jam kerja wajar) dan X3.9 (promosi jabatan) masing-masing 4,26 dan 4,25, serta terendah pada X3.10 (kesempatan mengembangkan diri) sebesar 4,05. Variabel kinerja (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,20, dengan nilai tertinggi pada indikator Y3 dan Y7 (target dan kesadaran kewajiban) masing-masing 4,25, dan nilai terendah sebesar 4,16 pada Y1 (kerapihan) dan Y5 (waktu menyelesaikan tugas).

Hasil uji validitas variabel kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja, ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja

Variabel	Nilai KMO	Syarat	Ket	Indikator	Nilai Loading Factor	Syarat	Ket
Kompetensi	0,760	>0,5	Nilai Kecukupan sampel terpenuhi	X1.1	0.77	>0,4	Valid
				X1.2	0.822	>0,4	Valid
				X1.3	0.788	>0,4	Valid
				X1.4	0.825	>0,4	Valid
				X1.5	0.708	>0,4	Valid
				X1.6	0.705	>0,4	Valid
				X1.7	0.762	>0,4	Valid
				X1.8	0.802	>0,4	Valid
				X1.9	0.894	>0,4	Valid
				X1.10	0.683	>0,4	Valid
				X1.11	0.822	>0,4	Valid
Lingkungan Kerja	0,692	>0,5	Nilai Kecukupan sampel terpenuhi	X2.1	0.866	>0,4	Valid
				X2.2	0.872	>0,4	Valid
				X2.3	0.794	>0,4	Valid
				X2.4	0.885	>0,4	Valid
				X2.5	0.859	>0,4	Valid
				X2.6	0.703	>0,4	Valid
Motivasi	0,802	>0,5	Nilai Kecukupan sampel terpenuhi	X2.1	0.714	>0,4	Valid
				X2.2	0.79	>0,4	Valid
				X2.3	0.551	>0,4	Valid
				X2.4	0.778	>0,4	Valid
				X2.5	0.736	>0,4	Valid
				X2.6	0.651	>0,4	Valid
				X2.7	0.822	>0,4	Valid

Variabel	Nilai KMO	Syarat	Ket	Indikator	Nilai Loading Factor	Syarat	Ket
Kinerja	0,790	>0,5	Nilai Kecukupan sampel terpenuhi	X2.8	0.861	>0,4	Valid
				X2.9	0.739	>0,4	Valid
				X2.10	0.754	>0,4	Valid
				X2.11	0.856	>0,4	Valid
				Y2.1	0.847	>0,4	Valid
				Y2.2	0.847	>0,4	Valid
				Y2.3	0.74	>0,4	Valid
				Y2.4	0.726	>0,4	Valid
				Y2.5	0.776	>0,4	Valid
				Y2.6	0.758	>0,4	Valid
				Y2.7	0.672	>0,4	Valid
				Y2.8	0.862	>0,4	Valid

Berdasarkan tabel 5, Uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai KMO di atas 0,5 (Kompetensi = 0,760; Lingkungan Kerja = 0,692; Motivasi = 0,802; Kinerja = 0,790), serta semua indikator memiliki nilai loading factor >0,4, yang berarti instrumen valid secara konstruk (Ghozali, 2018).

Uji reliabilitas variabel kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja, dengan hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standarisasi	Ket
1	Kompetensi (X1)	0,935	0,7	Reliabel
2	Lingkungan kerja (X2)	0,909	0,7	Reliabel
3	Motivasi (X3)	0,922	0,7	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,908	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Uji reliabilitas juga menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing: Kompetensi = 0,935; Lingkungan Kerja = 0,909; Motivasi = 0,922; dan Kinerja = 0,908, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel (Nunnally, 1978).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Regresi Linear Berganda

No	Persamaan	Uji Model			Uji Hipotesis		Ket
		Adjusted R ²	F	Sig.	Beta	Sig.	
1.	$Y_1 = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$	0,974	1357.405	0,000	-	-	Model Fit-
	X1 → Y1	-	-	-	0,356	0,000	Hipotesis diterima
	X2 → Y1	-	-	-	0,308	0,000	Hipotesis diterima
	X3 → Y1	-	-	-	0,343	0,002	Hipotesis diterima

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7, hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($B = 0,235$; $Sig = 0,000$), begitu pula lingkungan kerja (X2) dengan pengaruh paling dominan ($B = 0,371$; $Sig = 0,000$), dan motivasi (X3) ($B = 0,243$; $Sig = 0,002$). Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 0,636 + 0,177X1 + 0,699X2 + 0,157X3$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,974 menunjukkan bahwa 97,4% variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sementara sisanya sebesar 2,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Uji F (ANOVA) menghasilkan nilai F sebesar 1137,555 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Bumen Redja Abadi Kota Semarang.

3.2 Pembahasan

a. Hubungan Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai unstandardized B sebesar 0,253 dan signifikansi 0,000. Artinya, semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu oleh Vanysa et al. (2021), Octa & Suwitho (2024), dan Anggita Dyah & Hasan (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi—yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja—memiliki peran penting dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Wibowo (2013) menegaskan bahwa kompetensi tidak hanya teknis tetapi juga menyangkut kepribadian dan pengambilan keputusan, serta dijelaskan dalam model Iceberg Competency oleh Spencer & Spencer (1993) yang meliputi lima dimensi: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Sejalan dengan Shofiyah et al. (2021), kompetensi mendorong pencapaian hasil sesuai dengan harapan organisasi, sehingga investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi menjadi kunci peningkatan produktivitas.

b. Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai unstandardized B sebesar 0,371 dan signifikansi 0,000. Artinya, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2011) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi stres. Munandar (2004) serta Mardiana (2005) memperkuat bahwa kondisi fisik dan sosial lingkungan kerja seperti pencahayaan, hubungan antar rekan kerja, dan budaya organisasi berperan penting dalam pencapaian kinerja. Siagian dan Khair (2018) juga menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik memengaruhi etos kerja. Penelitian sebelumnya oleh Armianti (2020), Yoana Maria et al. (2022), dan Ahmad (2018) mendukung temuan ini. Bahkan, variabel ini memiliki koefisien beta tertinggi sebesar 0,561, menjadikannya sebagai faktor dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

c. Hubungan Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai unstandardized B sebesar 0,243 dan signifikansi 0,002. Hal ini menandakan bahwa peningkatan motivasi akan mendukung peningkatan kinerja. Siagian (2016) dan Bangun (2018) menggarisbawahi bahwa motivasi menjadi daya dorong bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Teori motivasi dari Maslow, Herzberg, dan Vroom menjelaskan bahwa motivasi lahir dari kebutuhan, faktor kebersihan dan motivator, serta ekspektasi terhadap hasil kerja dan imbalan. Silalahi (2016) dan Sidik (2015) turut mendukung bahwa motivasi berpengaruh terhadap perilaku kerja. Penelitian terdahulu oleh Fitriana (2019), Virzano (2019), Fachrezi et al. (2020), dan Ginia (2024) juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pertama, kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terbukti mampu meningkatkan kinerja secara signifikan, menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi sebagai fondasi keberhasilan pelaksanaan tugas (Vanysa et al., 2021; Octa & Suwitho, 2024; Anggita Dyah & Hasan, 2020). Kedua, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana lingkungan yang kondusif secara fisik dan psikososial mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Bahkan, dalam penelitian ini, lingkungan kerja muncul sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja (Sedarmayanti, 2011; Munandar, 2004; Armianti, 2020; Yoana Maria et al., 2022). Ketiga, motivasi turut berpengaruh signifikan terhadap kinerja, mendukung teori-teori motivasi dari Maslow, Herzberg, dan Vroom, yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dan persepsi terhadap imbalan dalam mendorong individu mencapai hasil kerja optimal (Bangun, 2018; Silalahi, 2016; Sidik, 2015; Ginia, 2024). Temuan ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui strategi pengembangan kompetensi, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta pemberian motivasi yang tepat.

5. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafra
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: Wiley. cite
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). New York: Wiley.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nachrowi, N. D., & Usman, H. (2006). *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.