

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Pondok Indah Jakarta

Putri Ayu Permata Devi^{1*}, Titis Sri Wulan², Deti Kurniati³

Pogram Studi Bisnis Digital, Politeknik PGRI Banten

Abstrak

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, esensial bagi industri untuk memperhatikan dan mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong motivasi karyawan melalui insentif, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang.

Tujuan dari penelitian ini untuk menggali pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja baik secara fragmentaris maupun secara bersama terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dokumentasi data memakai metode kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis data dilaksanakan dengan memakai analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 24. Sampel dan populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mitsui Leasing Capital Jakarta Indonesia, yang berjumlah 128 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan hasil uji t hitung 8,971 dengan Signifikansi 0,000. 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil t hitung 9,354 dengan Signifikansi 0,000. 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil t hitung 8,754 dengan Signifikansi 0,000. 4) Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan F hitung 71,041 dengan Signifikansi 0,000. Dengan besar pengaruh 62,3% dan sisanya 37,7% dipengaruhi faktor lain diluar model.

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

E-mail Address : putri@politeknikpgribanten.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam persaingan kerja saat ini, kinerja karyawan memegang peranan amat esensial dalam keberhasilan industri. Dalam pencapaian kinerja yang optimal, ditemukan sejumlah unsur dapat memengaruhi diantaranya kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja. Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi mesti diakomodasi oleh mutu performa sumber daya manusia

(Anggreni & Wayan Suartini, 2019). Seorang dinyatakan memiliki kemampuan yang baik ketika melakukan tugas dengan baik. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang cakap, jika institusi tidak mempunyai sumber daya manusia yang bermutu, maka hal ini akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Selain persaingan yang ketat, setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang handal (Asnawi, 2016).

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam organisasi karena orang-orang tersebut mampu menggerakkan seluruh bagian organisasi (Setiawan, 2018). Organisasi tanpa orang tidak bekerja. Staf yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan perusahaan untuk mencapai tujuannya (Mantiri, 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi apapun, tidak peduli besar atau kecil (Prayudi, 2017). Dalam institusi besar, sumber daya manusia diperhatikan menjadi bagian yang amat penting dari proses peningkatan bisnis, dan tugas sumber daya manusia ini membuat bertambah krusial. Satu instansi tercipta sebab mempunyai maksud yang dapat diraih, sementara itu bagi memperoleh hajat perusahaan diperlukan aksi atau karakter orang-orang yang memiliki rasa tanggung jawab dan kinerja yang baik. Pencapaian tujuan organisasi hanya bisa diraih dengan kinerja karyawan yang tepat, sedangkan organisasi akan mengalami halangan untuk mencapai maksud jika kinerja pegawai sia-sia dalam artian mesti mampu melengkapi persyaratan aktivitas yang diharapkan oleh organisasi (Kurniawan, 2022).

PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia adalah perseroan financial resmi mayoritas dipegang oleh JA Mitsui Leasing, Ltd. terletak di Jepang. Hingga kini, industri Mitsui Leasing focus pada pembiayaan kendaraan bermotor, investasi, modal kerja, multi fungsi, dan usaha lain yang dibiayai berdasar pengesahan OJK, serta aktivitas leasing operasional dan fee based, selama tidak berlawanan dengan aturan perundang-undangan perbankan. PT Mitsui Leasing Indonesia mewajibkan karyawannya memiliki kemampuan amat baik untuk menguasai informasi tergantung bidangnya, menyelidiki perkara dalam kantor dan mengutamakan semua ketetapan terpaut tugas kerja dengan menyiapkan kejiwaan dan jasmani. Pegawai juga mesti dapat menuruti aturan perusahaan yang berlangsung. Semakin tinggi keterampilan karyawan semakin tinggi nilai tambah.

Dalam sebuah perusahaan, keahlian berguna dalam membentuk, merencanakan, mendukung dan mengembangkan perilaku karyawan perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat mengetahui spirit dan kekurangan yang hadir pada perusahaan melalui keahlian para staf. Menurut Pramularso (2018), kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan seorang karyawan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Tingginya tingkat kompetensi staf memiliki efek positif pada kinerja mereka. Dengan keahlian yang memadai, karyawan bisa melakukan kewajibannya dengan baik dan tepat serta mengatasi tantangan yang muncul di lingkungan kerja.

Motivasi adalah elemen intern yang memaksa seseorang untuk mencapai tujuannya dan melaksanakan tindakan tertentu (Winata, 2021). Motivasi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang termotivasi ditandai dengan produktivitas yang lebih tinggi, tingkat keterlibatan yang tinggi di tempat kerja, dan keterlibatan yang lebih besar dalam tugas. Faktor-faktor seperti pengakuan, tantangan, peluang pengembangan dan penghargaan yang adil dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Heryenzus & Laia, 2018).

Selain kompetensi dan motivasi, lingkungan kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja seorang pegawai (Salam et al., 2022). Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan efek positif pada kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti budaya organisasi yang mendukung, kebijakan dan prosedur yang jelas, hubungan yang baik diantara teman kerja, dan

dukungan dari manajemen dapat menciptakan wilayah pekerjaan yang produktif dan menyenangkan. Dengan lebih memahami dampak dari ketiga faktor tersebut, organisasi dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan mewujudkan lingkungan kerja yang memungkinkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang baik akan menunjang penerapan pekerjaan sedemikian rupa hingga karyawan bersemangat dalam bertugas dan berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja mereka. Semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat (Ayunasrah et al., 2022).

Tujuan dari riset ini adalah demi mengetahui dan menganalisis berdasarkan laporan ini, apa efek kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis yang mendalam, diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi para profesional SDM dan pengambil keputusan organisasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan isu penting bagi organisasi, terutama kinerja karyawan yang dapat mengantarkan organisasi mencapai tujuan yang diharapkan (Pranata et al., 2020). Baik buruknya kinerja karyawan dapat mempengaruhi baik buruknya hasil perusahaan. Secara umum kinerja menggambarkan sejauh mana individu atau kelompok berhasil menyelesaikan tugas, mencapai hasil yang diinginkan, atau memenuhi standar kualitas yang ditentukan (Edison, 2016). Kinerja tersebut dapat mempengaruhi jalannya operasional organisasi sehari-hari, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai maka semakin bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

Kompetensi

Kompetensi adalah kapabilitas untuk menunaikan atau mengerjakan suatu pekerjaan berdasar keahlian dan pemahaman serta ditopang oleh tindakan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut (Djaya, 2021). Kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan, kualitas pribadi yang dimiliki seseorang yang memungkinkan mereka untuk menunaikan tugas kerja secara efektif. Kompetensi adalah kemampuan seorang untuk tampil pada level yang menyenangkan di tempat kerja, termasuk kecakapan untuk mengalihkan dan menerapkan pengetahuan dan informasi dalam situasi baru dan memaksimalkan manfaat yang disetujui. Kompetensi mencerminkan kemampuan nyata seseorang untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diharapkan (Gemnafle & Batlolona, 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah zona karyawan yang berdinamis (Kemala, 2018). Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja karyawan bekerja. Lingkungan kerja meliputi mencakup aspek yang dapat mempengaruhi suasana kerja, interaksi antar karyawan, motivasi, kepuasan dan kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang bagus dan menggembirakan sangat penting dikarenakan dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bisa membangkitkan motivasi karyawan, kepuasan kerja, keterlibatan dan produktivitas. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk, seperti konflik, tekanan tinggi, peran yang tidak jelas, dan kurangnya dukungan dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Menurut Nurhandayani (2022) lingkungan kerja meliputi semua yang berada sekitar karyawan dan bisa memengaruhi mereka dalam pelaksanaan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif menjadikan teori sebagai pedoman penting untuk desain penelitian. Pengkajian ini ditaksir dengan menggunakan metode deskriptif memakai pendekatan kuantitatif. Metode ini dipakai untuk menerangkan fakta yang terbentuk dengan menggunakan data, penelitian berbentuk angka sebagai media untuk menemukan informasi tentang apa yang perlu diketahui, yaitu Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah domain abstraksi yang terdiri dari: Objek yang memiliki besaran dan ciri tersendiri yang ditentukan oleh peneliti sebagai yang diteliti lalu dikeluarkan kesimpulan (Sugiyono, 2016). Dalam observasi ini yang diteliti adalah populasi semua pegawai yang bekerja di PT. Mitsui Leasing Capital Jakarta Indonesia, total 128 karyawan. Teknik sampling yang diterapkan adalah non-probability sampling dan tekniknya adalah lateral saturation. Metode sampling jenuh yakni teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang dipakai dalam riset ini ada dua jenis yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah informasi yang diterima dengan prediksi langsung. Informasi sekunder diperoleh dari penelitian literatur yaitu penelitian kepustakaan, dengan secara langsung atau tidak langsung mengumpulkan, membaca, mempelajari, mengutip berbagai sumber dan literatur, misalnya buku cetak, surat kabar dan perpustakaan, internet, dan sumber-sumber lain yang berkaitan penelitian terkait.

Metode agregasi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) observasi, yaitu pendekatan dimana subjek penelitian diamati secara langsung, 2) dokumentasi, yaitu pengumpulan data, literatur dan informasi lain yang berkaitan, 3) Kuesioner, yakni teknik yang dikerjakan dengan mengemukakan rangkaian pertanyaan tercatat kepada informan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini memakai analisis kuantitatif, analisis regresi berganda yang diselesaikan dengan SPSS 24.0. Menentukan sejauh mana perubahan kinerja pegawai (Y) dari satu variabel ke variabel lainnya, yaitu kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3). Metode ini diterapkan untuk memahami pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang dipakai untuk menguraikan data dengan cara memaparkan data yang terhimpun begitu saja, tanpa menghasilkan kesimpulan secara global.

Analisis deskriptif ini Tabel 1, menggunakan penilaian terhadap jangkauan wilayah penilaian

Tabel 1. Interval Skor

Jawaban	Bobot	Rentang Interval Skor	Kategori
Sangat Baik	5	4,20 ≥ 5,00	SB
Baik	4	3,40 ≥ 4,20	B
Cukup Baik	3	2,60 ≥ 3,40	CB
Tidak Baik	2	1,80 ≥ 2,60	TB
Sangat Tidak Baik	1	1,00 ≥ 1,80	STB

Sumber: Di adaptasi dari Sugiyono (2016)

Analisis deskriptif dari tiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X₁)

Tabel 2. Analisa Deskriptif Variabel Kompetensi (X₁)

No Instrumen Kompetensi (X ₁)	SS	S	RR	TS	STS	n	Skor	Rata-Rata	Ket
Pengetahuan (knowledge)									
1. Penempatan kerja sudah sesuai dengan pengetahuan pekerjaan	16	48	35	23	6	128	429	3.35	CB
2. Saya memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas	11	56	36	20	5	128	432	3.38	CB
Skor Indikator								3.36	CB
Pemahaman (understanding)									
3. Memahami semua instruksi yang diberikan	20	87	11	10	0	128	501	3.91	B
4. Paham dengan situasi dan kondisi perusahaan dan rekan kerja	24	86	14	4	0	128	514	4.02	B
Skor Indikator								3.96	B
Kemampuan (skill)									
5. Posisi dan jabatan pimpinan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya	24	82	11	9	2	128	501	3.91	B
6. Pimpinan memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas	19	95	7	7	0	128	510	3.98	B
Skor Indikator								3.95	B
Nilai									
7. Tidak melanggar nilai-nilai dan budaya perusahaan	22	96	6	4	0	128	520	4.06	B
8. Bekerja sesuai dengan etos kerja yang berlaku	27	88	9	4	0	128	522	4.08	B
9. Rekan kerja memahami nilai-nilai yang terkandung dalam budaya perusahaan	21	94	9	4	0	128	516	4.03	B
Skor Indikator								4.06	B
Minat (interest)									
10. Berminat untuk menjadi pimpinan dalam kelompok kerja	29	66	16	15	2	128	489	3.82	B
11. Memiliki minat tinggi dalam mengejar karir	32	81	8	7	0	128	522	4.08	B
12. berminat melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi	31	80	16	1	0	128	525	4.10	B
Skor Indikator								4.00	B
Skor	276	959	178	108	15	1536	5981	46.73	
%	18%	62%	12%	7%	1%	100%		3.89	B

Sumber : Data Olahan Kuesioner (2019)

2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X₂)

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X₂)

No Instrument Variabel Motivasi (X ₂)	SS	S	RR	TS	STS	n	Skor	Rata-Rata	Ket							
Kebutuhan Psikologi (physiological needs)																
1. Pendapatan yang diterima mampu mencukupi kebutuhan hidup saya dan keluarga	8	54	37	25	4	128	421	3.29	CB							
2. Perusahaan memberikan kesejahteraan yang baik bagi karyawan	9	56	38	23	2	128	431	3.37	CB							
Skor Indikator								3.33	CB							
Keamanan dan keselamatan (safety and security needs)																
3. Area kerja aman dari gangguan tindak kriminal	20	83	21	4	0	128	503	3.93	B							
4. Bebas dari ancaman kecelakaan dan terlindungi dalam melaksanakan pekerjaan	21	80	25	2	0	128	504	3.94	B							
Skor Indikator								3.93	B							
Kebutuhan sosial (affiliation or acceptance needs)																
5. Rekan kerja saling menghargai satu sama lain tanpa memandang status sosial	29	77	19	3	0	128	516	4.03	B							
6. Di terima dalam pergaulan kelompok pekerja	23	81	23	1	0	128	510	3.98	B							
Skor Indikator								4.01	B							
Penghargaan dan pengakuan (esteem or status needs)																
7. Mendapatkan pengakuan dari rekan kerja atas hasil kerja yang dicapai	27	79	19	3	0	128	514	4.02	B							
8. Perusahaan memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi	27	71	17	11	2	128	494	3.86	B							
Skor Indikator								3.94	B							
Aktualisasi diri (self actualization)																
9. Mampu mengeluarkan kemampuan dan keterampilan yang ada dalam diri	31	73	17	7	0	128	512	4.00	B							
10. Sudah mengeluarkan semua potensi yang dimiliki	31	60	30	5	2	128	497	3.88	B							
Skor								226	714	246	84	10	1280	4902	38.30	
%								17.7%	55.8%	19.2%	6.6%	0.8%	17.7%		3.83	B

Sumber : Data Olahan Kuesioner (2019)

3. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 4. Analisa Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No Instrument Lingkungan Kerja (X ₃)	SS	S	RR	TS	STS	n	Skor	Rata-Rata	Ket							
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik																
1. Meja dan kursi yang ada dalam kondisi yang layak	39	66	21	2	0	128	526	4.11	B							
2. Memiliki fasilitas penunjang kerja yang baik	32	79	13	4	0	128	523	4.09	B							
3. Tata ruang di area kerja terlihat nyaman, rapih dan bersih	9	52	42	20	5	128	424	3.31	CB							
4. Area kerja tidak bising dan ramai	13	70	37	7	1	128	471	3.68	B							
5. Sirkulasi udara tersirkulasi dengan baik	21	83	21	3	0	128	506	3.95	B							
6. Kondisi pewarnaan dinding dan furnitur lainnya tidak kotor dan kusam	20	82	22	4	0	128	502	3.95	B							
Skor Indikator								3.84	B							
Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik																
7. Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik	3	63	41	21	0	128	432	3.38	CB							
8. Rekan kerja tanggap dan sigap dalam kordinasi pekerjaan	20	75	25	8	0	128	491	3.84	B							
9. Pimpinan memberikan dukungan dan perhatian kepada bawahan	30	78	17	3	0	128	519	4.05	B							
10. Merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja saat ini	27	61	31	8	1	128	489	3.82	B							
Skor Indikator								3.77	B							
Skor								214	709	269	80	7	1280	4883	38.15	
%								16.7%	55.4%	21.1%	6.3%	0.5%	100%	318%	3.81	B

Sumber : Data Olahan Kuesioner (2019)

4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5. Analisa Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No Instrument Kinerja (Y)	SS	S	RR	TS	STS	n	Skor	Rata-Rata	Ket
Hasil Kerja									
1. Hasil kerja sesuai dengan target kerja yang diberikan	13	60	36	17	2	128	449	3.51	B
2. Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	15	91	9	12	1	128	491	3.84	B
3. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	15	80	26	7	0	128	487	3.80	B
Skor indikator								3.67	B
Inisiatif									
4. Memiliki pengetahuan lebih dari satu bidang kerja	14	81	23	9	1	128	482	3.77	B
5. Berinisiatif dalam membantu rekan kerja, walaupun tanpa diminta	17	77	22	12	0	128	483	3.77	B
6. Mampu menyelesaikan masalah yang timbul	17	85	18	8	0	128	495	3.87	B
Skor indikator								3.82	B
Kecekatan Mental									
7. Cepat dalam beradaptasi dengan metode kerja yang baru	20	85	18	5	0	128	504	3.94	B
8. Kreatif dan inovatif dalam menemukan tata cara kerja	20	74	25	9	0	128	489	3.82	B
Skor indikator								3.88	B
Sikap									
9. Selalu bersemangat dalam bekerja	18	81	20	9	0	128	492	3.84	B
10. Bersikap profesional dalam bekerja	23	83	14	8	0	128	505	3.95	B
Skor indikator								3.89	B
Disiplin Waktu dan Absensi									
11. Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu	14	79	20	13	2	128	474	3.70	B
12. Tidak pernah melanggar peraturan-peraturan yang berlaku	21	87	14	6	0	128	507	3.96	B
Skor indikator								3.83	B
Skor	207	963	245	115	6	1536	5858	45.77	
%	13.5%	62.7%	16.0%	7.5%	0.4%	100%		3.81	B

Sumber : Data Olahan Kuesioner (2019)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Secara Parsial Antara Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menyatakan kompetensi (X₁) terhadap kinerja (Y), keadaan ini ditandakan dengan reaksi persamaan regresi sederhana, yaitu $Y = 17,176 + 0,612(X_1)$. Persamaan ini berpengaruh positif dan signifikan, artinya didapati arah pengaruh yang positif kompetensi (X₁) terhadap kinerja (Y). Konstanta a = 17,176 substansial tanpa nilai tetap untuk variabel kompetensi (X₁) atau variabel X, maka nilai kinerja pegawai 17,176 satuan. Koefisien regresi b = 0,612 artinya, bila variabel Kompetensi (X₁) naik sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai naik 0,612 satuan. Koefisien Korelasi R_{x1} sebesar 0,624 dan berkisar antara 0,600 – 0,799 dengan derajat korelasi yang kuat, artinya kompetensi (X₁) berhubungan kuat dengan kinerja (Y). R Square 0,390 menunjukkan kompetensi (X₁) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) 39% dan sisanya 61% dipengaruhi faktor lain diluar model. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan $t_{hitung} 8,971 > t_{tabel} 1,979$ atau nilai probabilitas Sig 0,000 < 0,05 maka H₀₁ ditolak, H_{a1} diterima, sehingga hipotesis yang menentukan bahwa kompetensi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Jakarta.

Hasil ulasan ini searah dengan penelitian (Rahayuningsih & Maelani, 2018). Menunjukkan bahwa kompetensi (X₁) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), kompetensi (X₂). Hasil ini diwakili oleh nilai signifikansi 0,003 < 0,05 dan motivasi untuk hasil ini di b e r i k a n o l e h nilai signifikansi 0,015 < 0,05 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh Secara Parsial Antara Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil persamaan regresi sederhana adalah $Y = 20,244 + 0,666(X_2)$. Persamaan ini berarti ada pengaruh positif antara motivasi (X_2) dan kinerja (Y). Konstanta $a = 20,44$ artinya tanpa nilai tetap variabel motivasi (X_2) atau variabel X , skor kinerja pegawai adalah 20,244 satuan. Koefisien regresi $b = 0,666$ artinya jika variabel motivasi (X_2) meningkat sebesar satu-satuan maka nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 0,666 satuan. Koefisien korelasi R_{x_2} adalah 0,640 dan bervariasi antara 0,600 dan 0,799 untuk hubungan yang kuat, yang berarti bahwa motivasi (X_2) berhubungan kuat dengan kinerja (Y). Walaupun R^2 0,410 menunjukkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh sebesar 41% terhadap kinerja (Y), sisanya 59% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,354 > t_{tabel} 1,979$ atau nilai probabilitas $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak, H_{a2} diterima, sehingga hipotesis yang menentukan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aima (2017) dimana secara parsial hasil motivasi kerja berpengaruh positif yang jelas terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil riset meyakinkan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) yang tercermin dari hasil persamaan regresi sederhana $Y = 19,918 + 0,678(X_3)$. Konstanta $a = 19,918$ artinya skor kinerja pegawai sebesar 19,918 satuan tanpa variabel lingkungan kerja (X_3) atau koefisien korelasi R_{x_3} sebesar 0,615 berkisar antara 0,600 - 0,799 untuk hubungan yang kuat, artinya lingkungan kerja (X_3) mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja (Y). Walaupun R^2 0,378, pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) 37,8%, sedangkan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa $t_{hitung} 8,754 > t_{tabel} 1,979$ atau nilai probabilitas $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{03} ditolak, H_{a3} diterima, sehingga hipotesis yang menentukan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Jakarta. Hasil penelitian ini sependapat dengan Walangitan et al.(2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik tempat kerja, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

4. Pengaruh Secara Simultan Antara Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) yang dibuktikan dengan hasil persamaan regresi berganda yaitu $Y = 2,984 + 0,341(X_1) + 0,405(X_2) + 0,297(X_3)$ kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Koefisien korelasi $R_{x_{123}}$ sebesar 0,795 dan berkisar antara 0,600 - 0,799 dengan derajat hubungan yang kuat, artinya kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja (Y). Modifikasi R^2 0,623 menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi (X_1) motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) 62,3% dan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} 71,041 > F_{tabel} 2,677$ atau nilai probabilitas $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{04} ditolak, H_{a4} diterima, sehingga hipotesis menyatakan bahwa kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Jakarta.

Hasil penelitian ini sejalan Anggreiny (2016), dimana hasilnya variabel kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral kabupaten Donggala.

SIMPULAN

Berdasar hasil kajian data dari semua informasi yang diterima, bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) di PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Jakarta.
2. Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) di PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Jakarta.
3. Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), di PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Jakarta.
4. PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Jakarta secara simultan berpengaruh positif dan signifikan kompetensi (dan X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3).

Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh paling dominan dengan kekuatan sebesar 41 persen. Variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki kontribusi paling kecil dengan 37,8%.

Referensi

- Aima. (2017). Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 4(11), 2347-3002. www.questjournals.org
- Anggreiny, A. V. (2016). Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggal*, 5(1), 317-318.
- Anggreni, P., & Wayan Suartini, N. (2019). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI 3 PERGURUAN TINGGI DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN GLOBAL (Studi pada Universitas di Provinsi Bali). *ISEI Business and Management Review*, III(1), 25-34. <http://jurnal.iseibandung.or.id/index.php/ibmr>
- Asnawi, M. (2016). Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 7(49), 1-14.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta
- Gemnafle, M., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (Jppgi)*, 1(1), 28-42. <https://doi.org/10.30598/jppgivol1issue1page28-42>
- Heryenzus, H., & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2),

- 12-21. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.674>
- Kemala, A. (2018). Faktor Psikososial Lingkungan Kerja (Studi Kasus) Pada Karyawan Pabrik Ssp Pt. X. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 95-106. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i1.2077>
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426-441. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>
- Mantiri, J. (2019). PERAN PENDIDIKAN DALAM MENCIPTAKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS di PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 20. <https://doi.org/10.36412/ce.v3i1.904>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 40-46.
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NICEPRO MEGATAMA. *Values*, 1(4), 102-111.
- Prayudi, A. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 50-58.
- Rahayuningsih, S., & Maelani, N. (2018). Pengaruh Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . Pisma Garment Demak Jawa Tengah). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu (SENDI_U)*, 01, 726-736.
- Salam, P., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 177-196. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.902>
- Setiawan, T. (2018). Pemberdayaan sumber daya manusia sebagai instrumen peningkatan kinerja organisasi. *Media Mahardhika*, 16(3), 430-442.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Walangitan, M., Mandey, S., & Tulandi, C. (2015). The Effect of Job Characteristic, Welfare and Work Environment To Employee Performance At Pt. Federal International Finance Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 476-486.
- Winata, I. K. (2021). Konsentrasi dan Motivasi Belajar Siswa terhadap Pembelajaran Online Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1), 13. <https://doi.org/10.32585/jkp.v5i1.1062>