

## **PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SUBBAGIAN UMUM FKUB**

*Moh. Imron<sup>1</sup>, M. Taufik Akbar<sup>2</sup>, James Lesmana<sup>3</sup>*

*Universitas Gajayana Malang, Kota Malang, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Gajayana Malang, Kota Malang, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Gajayana Malang, Kota Malang, Indonesia<sup>3</sup>*

*Email: [imron@unigamalang.ac.id](mailto:imron@unigamalang.ac.id)<sup>1</sup>*

---

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of competence, work environment and motivation on employee performance to further test the hypothesis that competence, work environment and motivation have a significant effect on employee performance. The research method used is quantitative descriptive analysis which is also complemented by other analysis techniques, namely classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test ( $R^2$ ), and hypothesis test. The results of this study prove that competence, work environment and motivation have a significant effect on employee performance in the General Subsection of FKUB. In addition, motivation has a dominant influence on employee performance in the General Subsection of FKUB.*

**Keywords:** *Employee Performance; Competence; Work Environment; Motivation*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan tersebut untuk selanjutnya menguji hipotesis bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis deskriptif kuantitatif yang juga dilengkapi oleh teknik analisis lainnya yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Subbagian Umum FKUB. Selain itu, motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Subbagian Umum FKUB.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan; Kompetensi; Lingkungan Kerja; Motivasi

### **PENDAHULUAN**

Sekarang bidang ilmu pengetahuan dan informatika berkembang secara pesat, dengan perkembangan tersebut khususnya dalam organisasi maupun lembaga harus melakukan perubahan-perubahan. Dengan demikian setiap organisasi maupun lembaga harus mampu bersaing atau berkompetisi agar dapat bertahan dalam persaingan global pada saat ini. Lembaga dalam kegiatan operasionalnya membutuhkan adanya beberapa faktor sumber daya manusia yang berpotensi baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia, diantaranya melalui tingkat kinerja karyawan terhadap apa yang telah dikerjakan. Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi dari banyak hal diantaranya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang ada didalam organisasi ataupun lembaga sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik serta meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Sejalan dengan itu, Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Selanjutnya menurut Simanjuntak (2015) "menjelaskan bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan".

Adapun beberapa masalah yang dapat timbul dalam suatu organisasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia itu sendiri, yaitu jika kemampuan yang dimiliki oleh setiap sumber daya

manusia tidak sesuai dengan tujuan organisasi sehingga dalam bekerja kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat menurut Herman (2013) masalah lain yaitu memperkerjakan karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, karyawan tidak bekerja dengan kontribusi yang terbaik atau kurang termotivasi dan kondisi lingkungan kerja yang tidak aman atau melanggar undang-undang keselamatan kerja. Jika kompetensi karyawan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaannya maka kinerja dari karyawan tersebut kurang maksimal.

Kompetensi karyawan merupakan unsur yang penting untuk meningkatkan kinerja, namun hal tersebut perlu didukung yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang merupakan suatu kondisi atau situasi yang dapat berdampak pada kinerja seseorang. Salah satu indikator lingkungan kerja yaitu hubungan antara pegawai. Jika suasana hubungan kerja antara pegawai terjalin dengan baik maka akan meningkatkan seseorang dalam bekerja menjadi nyaman dan bersemangat yang berdampak pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu hal penting untuk diperhatikan oleh manajemen, lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan lembaga sehingga karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan saat bekerja, meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, kenyamanan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut. Hubungan kerja yang harmonis antar sesama karyawan maupun antar atasan dengan bawahan dapat membangun rasa kekeluargaan di lembaga tersebut menjadi kuat. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat kerja dan menurunkan kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Aditya Reza, 2010). Motivasi menjadikan kekuatan untuk mendorong dan mengarahkan kinerja karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu lembaga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi. bagi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu lembaga.

Kinerja karyawan yang baik dapat menghasilkan sebuah hasil pencapaian atau produktivitas yang tinggi begitupun sebaliknya, karenanya seorang pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja anggotanya. Salah satu masalah yang dihadapi oleh organisasi dalam upaya mewujudkan tujuannya adalah menyangkut sumber daya manusia yang menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi. Dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas dan efektivitas sumber daya manusia yang dalam organisasi disebut pegawai atau karyawan. Kinerja yang didefinisikan sebagai "perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi dan sebagai kemampuan dimana individu melakukan inti substantif atau teknis dari tugas pusatnya. (Kaswan, 2014).

Untuk meninjau akan pentingnya kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian pada salah satu instansi yaitu Subbagian Umum FKUB, dengan judul: "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Subbagian Umum FKUB". Sehingga yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi di Subbagian Umum FKUB?" dan tujuan penelitian adalah "Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi di Subbagian Umum FKUB."

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien di dalam suatu organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, Penggerakan, Pengawasan untuk mencapai tujuan bersama.

### Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) "kompetensi merupakan kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya." Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

### Lingkungan Kerja

Menurut Eddy Yunus (2016) "Lingkungan kerja meliputi beberapa faktor luar perusahaan yang dapat menentukan ke arah kesempatan atau ancaman pada instansi serta dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja."

### Motivasi

Hasibuan (2017) "motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya." Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan.

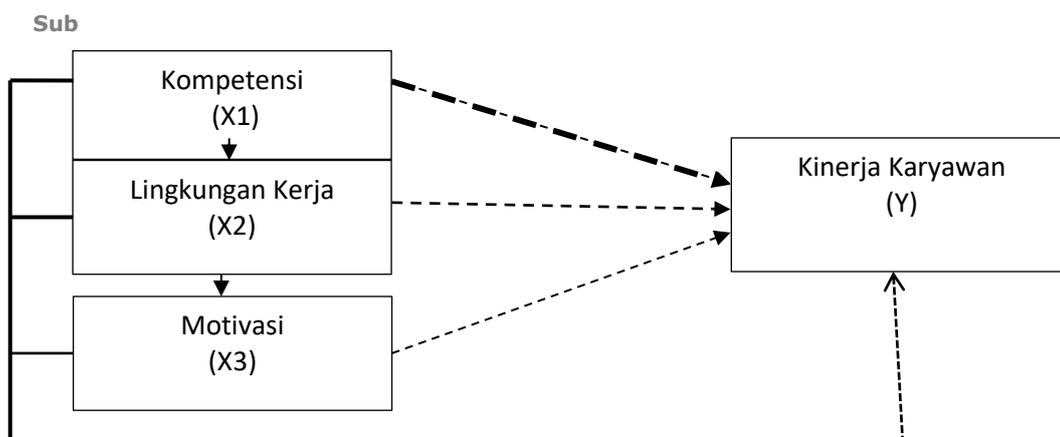
### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) "istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja secara konseptual adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:69) dalam buku *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* menjelaskan bahwa, hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sebelumnya telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dari hasil uji hipotesis tersebut nantinya akan mendapatkan pemahaman mengenai hubungan antar variabel.

Hipotesis atau dugaan sementara pada penelitian ini, yaitu variabel kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Contoh Bagan Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode explanatory research. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pernyataan kepada responden. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah melalui Kuesioner. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 25 sebagai alat bantu dalam mengukur dan menganalisis data. Berikut ini merupakan langkah-langkah yang digunakan:

### 1. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal (Ghozali, 2016).

### 2. Analisis Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:95). Pada dasarnya, analisis regresi merupakan suatu studi yang berkaitan dengan hubungan antara variabel dependen (variabel terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas atau bebas). Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk melakukan estimasi dan/atau prediksi terhadap nilai rata-rata variabel dependen dalam populasi, berdasarkan nilai-nilai yang diketahui dari variabel independen.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara nol hingga satu. Nilai ( $R^2$ ) yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2016:97).

### 4. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda (multiple regression) digunakan untuk menguji hipotesis karena melibatkan lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2016), analisis regresi adalah suatu studi yang mempelajari hubungan antara variabel dependen (variabel terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas atau bebas). Tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengestimasi dan/atau memprediksi nilai rata-rata variabel dependen dalam populasi berdasarkan nilai-nilai yang diketahui dari variabel independen. Metode penelitian diketik menggunakan huruf verdana ukuran 8 spasi 1. Metode memuat jenis penelitian, populasi dan sampel jika ada, teknik sampling yang digunakan, alat analisis, serta lokasi penelitian.

## **HASIL PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, langkah pertama yang dilakukan adalah menemukan data yang diperlukan, selanjutnya akan dilakukan beberapa pengujian seperti uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis.

Tabel 1. Uji Validitas

<b>NO</b>	<b>Variabel</b>	<b>Butir</b>	<b>Koefisien korelasi</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
1	Kompetensi (X1)	X1.1	0,895	0,000	Valid
		X1.2	0,821	0,000	Valid
		X1.3	0,570	0,000	Valid
		X1.4	0,612	0,000	Valid
		X1.5	0,847	0,000	Valid
2	LingkunganKerja (X2)	X2.1	0,697	0,000	Valid

		X2.2	0,820	0,000	Valid
		X2.3	0,738	0,000	Valid
		X2.4	0,788	0,000	Valid
		X2.5	0,800	0,000	Valid
3	Motivasi (X3)	X3.1	0,853	0,000	Valid
		X3.2	0,917	0,000	Valid
		X3.3	0,763	0,000	Valid
		X3.4	0,764	0,000	Valid
		X3.5	0,763	0,000	Valid
		Y1	0,570	0,000	Valid
		Y2	0,862	0,000	Valid
4	Kinerja karyawan (Y)	Y3	0,880	0,000	Valid
		Y4	0,788	0,000	Valid
		Y5	0,382	0,006	Valid

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan output uji validitas di atas menunjukkan bahwa keseluruhan butir item adalah valid karena memiliki probabilitas (P) lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $P < 0,05$ ), sehingga seluruh item dalam instrumen penelitian ini dapat dipergunakan dalam analisis selanjutnya.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
	N	51
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88005740
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.081
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707

Sumber: data primer diolah, 2023

##### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

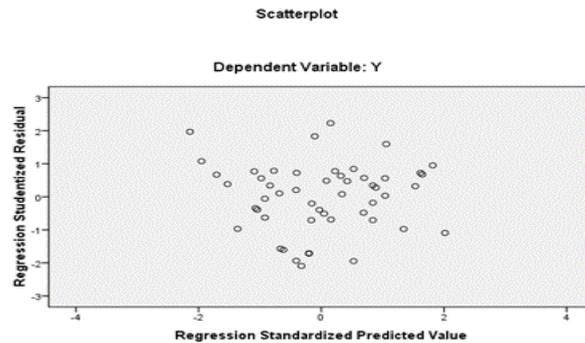
No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	0,415	2,412
2	Lingkungan kerja	0,440	2,274

3	Motivasi	0,562	1,779
---	----------	-------	-------

Sumber: data primer diolah, 2023

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan keterangan dari Ghozali (2016) "uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi telah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya".



(Sumber: Data diolah, 2023)

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linear Berganda

Karena terdapat lebih dari satu variabel bebas yang diteliti, oleh karena itu, digunakan analisis regresi linear berganda. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linear berganda yang diperoleh:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.397	1.520		1.577	.121
	X1	.253	.110	.279	2.308	.025
	X2	.339	.142	.280	2.383	.021
	X3	.309	.079	.406	3.910	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: data primer diolah, 2023

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai adjusted R<sup>2</sup>.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.696	1.93913
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

**Sumber: data primer diolah, 2023**

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *R square* sebesar 0,714. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi  $KD = R^2 \times 100\% = 0,714 \times 100\%$  sehingga diperoleh  $KD = 71,4\%$  yang berarti kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 71,4%, sedangkan sisanya 28,6% ( $100\% - 71,4\%$ ) Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel lainnya.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Statistik F (F-test)

Uji F digunakan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat, secara simultan atau bersama sama. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.014	3	147.338	39.183	.000 <sup>a</sup>
	Residual	176.731	47	3.760		
	Total	618.745	50			
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: data primer diolah, 2023

#### Uji Signifikan Parsial (t-Test)

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t juga digunakan untuk menentukan tingkat signifikansi dari setiap variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (t-Test)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1. 1	(Constant)	2.397	1.520		1.577	.121
	X1	.253	.110	.279	2.308	.025
	X2	.339	.142	.280	2.383	.021
	X3	.309	.079	.406	3.910	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : data primer diolah,2023

#### Uji Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan adalah dengan membandingkan nilai koefisien yang distandarkan (*Standardized Coefficient*) yang diperoleh dari hasil uji regresi berganda. Nilai koefisien yang terbesar adalah yang dominan. Berikut hasil uji variabel dominan:

Tabel 11. Uji Signifikan Simultan (f-Test)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.397	1.520		1.577	.121
	X1	.253	.110	.279	2.308	.025
	X2	.339	.142	.280	2.383	.021
	X3	.309	.079	.406	3.910	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: data primer diolah, 2023

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh antara Variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis dari pengujian hipotesis parsial (uji t) mengenai Variabel Kompetensi (X1) menunjukkan sebagian responden yang memilih, menyatakan bahwa variabel Kompetensi yang terdiri dari beberapa item pertanyaan yaitu, pembelajaran sesuai kebutuhan kerja, karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien, perilaku yang baik, menyikapi suatu hal dengan baik, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Subbagian Umum FKUB Malang. Hal ini berarti Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Subbagian Umum FKUB Malang.

### **Pengaruh antara Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis dari pengujian hipotesis parsial (uji t) mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan sebagian responden yang memilih, menyatakan bahwa faktor Lingkungan Kerja yang terdiri dari beberapa *item* pertanyaan yaitu, pencahayaan di ruangan, Temperatur udara, tata letak peralatan, saling kerjasama, saling menghargai dan menghormati mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Subbagian Umum FKUB Malang. Hal ini berarti Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Subbagian Umum FKUB Malang.

### **Pengaruh antara Variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis dari pengujian hipotesis parsial (uji t) mengenai Variabel Motivasi (X3) menunjukkan sebagian responden yang memilih, menyatakan bahwa faktor Motivasi yang terdiri dari beberapa *item* pertanyaan yaitu, memberikan gaji tepat waktu, gaji sesuai yang diharapkan, tanggung jawab atas pekerjaan, memberikan penghargaan terhadap karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Subbagian Umum FKUB Malang. Hal ini berarti motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Subbagian Umum FKUB Malang.

### **Pengaruh dominan variabel bebas terhadap variabel terikat**

Dapat diketahui melalui koefisien beta yang terbesar sebagai indikator variabel yang dominan pada nilai koefisien beta *standardized (standardized coefficient)*. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan peneliti terbukti bahwa Variabel Motivasi (X3) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Subbagian Umum FKUB Malang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan seluruh hasil analisis juga pembahasan yang sudah didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Subbagian Umum FKUB Malang
2. Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Subbagian Umum FKUB Malang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Motivasi (X3) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di Subbagian Umum FKUB Malang.

## **SARAN**

- 1) Bagi Subbagian Umum FKUB Malang diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan strategi lebih meningkatkan Motivasi karyawan seperti memberikan gaji tepat pada waktunya, gaji yang diperoleh karyawan sesuai yang diharapkan, Lembaga selalu memberikan penghargaan kepada Karyawan berprestasi dan lebih memperhatikan Karyawan yang berprestasi.
- 2) Bagi Karyawan Subbagian Umum FKUB Malang, bisa lebih ditingkatkan lagi dalam bekerja agar hasil maksimal, serta menjaga dan merawat fasilitas yang ada di Lingkungan Kerja.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain agar dapat melakukan penelitian berikutnya, terhadap variabel lain diluar Variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi yang memengaruhi terhadap Kinerja Karyawan seperti Variable Komunikasi, Kompensasi Dan *Punishment*.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberety.
- Chikmawati, Z. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*.
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan I*, Yogyakarta, Expert
- EddyYunus. 2016. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2017" *Manajemen Sumber Daya Manusia*" Edisi ke-9, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Imam, Ghozali 2016. "*Aplikasi Analisis Multivriate dengan Program IBM SPSS*", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kaswan. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersain Organisasi*, Jakarta, Graha Ilmu.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Reza, Aditiya. 2010 "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". Skripsi Mahasiswa Universitas Diponegoro.
- Simanjuntak, P.J. 2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Jakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta. CV.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2014). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung , PT Refika Aditama.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta 14240, PT.Rajagrafindo Persada.