

JIRAM

Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol: 4 No 2 Tahun 2026

E-ISSN: 3031-2973

Diterima Redaksi: 01-06-2026 | Revisi: 15-06-2026 | Diterbitkan: 30-07-2026

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sanjung Makmur Kalimantan Utara

Afrijon Ponggok¹, Theresia Pradiani², Yunus Handoko³

¹Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

²Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

³Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

¹afrijon.ponggok67@gmail.com, ²thpradiani@gmail.com, ³yunus.handoko@gmail.com

ABSTRAK

Fenomena yang ditemukan antara lain kinerja karyawan yang rendah, disebabkan karena kompetensi yang belum sesuai, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan motivasi karyawan yang kurang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan di PT. Sanjung Makmur, Kalimantan Utara. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Sanjung Makmur seluruhnya. Sampel yang digunakan sebanyak 79 orang karyawan PT. Sanjung Makmur, Kalimantan Utara. Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Menggunakan regresi linier berganda dan software SPSS. Hasil penelitian ini antara lain: kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara. Sedangkan kualitas kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara.

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

Abstract

The phenomena found included low employee performance, caused by inadequate competence, a less supportive work environment and lack of employee motivation. The aim of this research is to determine the influence of competence, work environment and motivation on employee performance both partially and simultaneously at PT. Sanjung Makmur, North Kalimantan. The population used is employees of PT. Praise Makmur throughout. The sample used was 79 employees of PT. Sanjung Makmur, North Kalimantan. The sampling used is saturated sampling or census. Using multiple linear regression and SPSS software. The results of this research include: Competence has no significant effect on performance, Work environment has a significant effect on performance, Motivation has a significant effect on the performance of PT employees. Sanjung Makmur, North Kalimantan. Meanwhile, the quality of competence, work environment and motivation simultaneously influence the performance of PT employees. Sanjung Makmur, North Kalimantan..

Keywords: Competency, Work Environment, Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu organisasi perusahaan. Memanfaatkan sumber daya manusia yaitu karyawan yang ada dalam perusahaan merupakan cara untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar tujuan tersebut tercapai secara efektif dan efisien maka perusahaan harus bisa membuat produktivitas karyawannya meningkat. Sedarmayanti (2009:214) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja antara lain motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan, kompetensi, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi. Faktor yang diambil adalah kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi.

Peranan sumber daya manusia yang tepat akan mendorong perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga memungkinkan perusahaan memiliki daya saing dan mampu berkompetisi di era persaingan yang semakin kompetitif. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu perusahaan maka diperlukannya upaya yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia, akan ada banyak keuntungan yang akan diperoleh jika suatu perusahaan mampu melaksanakan manajemen sumber daya manusianya dengan baik, salah satunya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Septiady & Hamidan, 2022).

Alasan kuat peneliti melakukan penelitian di PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara adalah karena PT Sanjung Makmur yang terletak di Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara memiliki beberapa kelebihan diantaranya PT. Sanjung Makmur adalah milik Putera Daerah. Selanjutnya tempat penelitian ini minimnya persoalan sosial masyarakat sekitar. Seharusnya manajemen bisa sangat leluasa dan bisa berkonsentrasi secara teknis didalam pengembangan kebun, namun hal itu tidak terjadi.

Adapun fenomena yang ditemukan oleh peneliti yakni produktifitas kebun kelapa sawit PT. Sanjung Makmur sangat rendah dimana yang seharusnya bisa mencapai 24 ton Tandan Buah Segar (TBS) per-hektar per-tahun, saat ini untuk 10 ton per-hektar per-tahun saja tidak tercapai. Selanjutnya rendahnya produktifitas kebun kelapa sawit PT. Sanjung Makmur tentu tidak terlepas dari rendahnya kinerja karyawan yang bekerja di PT. Sanjung Makmur.

Peneliti ingin melihat sejauh mana pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara. Rendahnya Kinerja karyawan disebabkan kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan dalam bidang pekerjaan perkebunan, seperti kemampuan membuat perencanaan kerja, kurang updatenya pengetahuan dibidang infrastruktur perkebunan, di bidang perawatan kelapa sawit, dll. Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai untuk sebuah perusahaan perkebunan, seperti tidak tersedianya fasilitas kerja yang standar, tidak tersedianya alat transportasi yang cukup dan layak, kurangnya sarana olah raga dan hiburan, tidak adanya fasilitas kesehatan yang memadai dll. Selain itu lingkungan kerja non fisik yang kurang harmonis yang disebabkan owner family management, kurangnya dilakukan rapat-rapat koordinasi dalam melakukan sinkronisasi pekerjaan antar departemen dan seksi.

Fenomena penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompetensi dilakukan oleh Clara dkk (2020) yang menunjukkan hasil kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Namun pada penelitian terbaru yang dilakukan oleh Kusumah, dkk (2024) menemukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian, maka telah ditemukan adanya *research gap*.

Selanjutnya penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja juga dilakukan oleh As'ad Ajmal (2021) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom, Makassar STO Balaikota. Hasil tersebut didukung oleh Helmi Akbar (2024) yang mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Distrik I PT. Perkebunan Nusantara III

Penelitian yang berkaitan dengan motivasi dilakukan oleh Munte, dkk (2023) dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama pada penelitian Rois, dkk (2023) dengan hasil Motivasi terbukti signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sales people. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Helmi

Akbar (2024) yakni motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

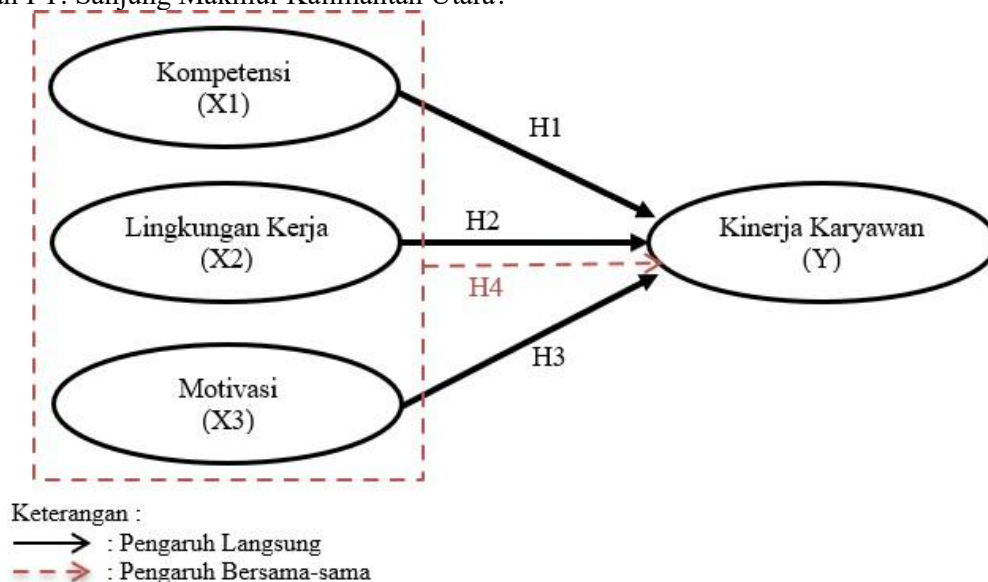
Berdasarkan beberapa teori dan fakta yang sudah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian melalui penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara”.

II. KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kerangka Konsep

Beberapa rumusan masalah yang dirumuskan berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara?
4. Apakah Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan pada Kinerja Karyawan PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara?



Gambar 1. Kerangka Konsep

2.2 Hipotesis Penelitian

- H₁: Kompetensi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 H₂ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 H₃ : Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 H₄ : Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara, Kecamatan Sekatak. Penelitian yang dilaksanakan pada bulan akhir Oktober 2024 hingga Desember 2024.

3.2 Populasi Penelitian

Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 79 (tujuh puluh sembilan) orang karyawan PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara.

3.3 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki

oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2013:134) apabila jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 79 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. *Non probability sampling* menurut Putra (2020) adalah teknik sampling yang dimana tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama untuk seluruh anggota populasi yang akan dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2014) teknik *sample jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

IV. HASIL

1. Uji Validitas

a. Kompetensi (X₁)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₁)

Variabel	r hitung	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.462	0.000	Valid
X1.2	0.524	0.000	Valid
X1.3	0.777	0.000	Valid
X1.4	0.828	0.000	Valid
X1.5	0.504	0.000	Valid
X1.6	0.617	0.000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel	r hitung	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0.812	0.000	Valid
X2.2	0.798	0.000	Valid
X2.3	0.722	0.000	Valid
X2.4	0.704	0.000	Valid
X2.5	0.654	0.000	Valid
X2.6	0.637	0.000	Valid
X2.7	0.836	0.000	Valid
X2.8	0.709	0.000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

c. Motivasi (X₃)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi (X₃)

Variabel	r hitung	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0.581	0.000	Valid
X3.2	0.599	0.000	Valid
X3.3	0.778	0.000	Valid
X3.4	0.870	0.000	Valid
X3.5	0.857	0.000	Valid
X3.6	0.799	0.000	Valid
X3.7	0.572	0.000	Valid
X3.8	0.423	0.000	Valid
X3.9	0.554	0.000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

d. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r hitung	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0.734	0.000	Valid
Y.2	0.800	0.000	Valid
Y.3	0.845	0.000	Valid
Y.4	0.812	0.000	Valid
Y.5	0.832	0.000	Valid
Y.6	0.862	0.000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Setiap pertanyaan seluruhnya bernilai signifikan kurang dari 0.05 sehingga valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompetensi	0.698	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.875	Reliabel
3	Motivasi	0.858	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.896	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Secara keseluruhan variabel yang digunakan pada penelitian ini sudah memenuhi pengujian validitas untuk setiap item pertanyaan yang diajukan dan sudah memenuhi uji reliabilitas untuk setiap variabel yang akan digunakan, sehingga dapat dilakukan uji analisis selanjutnya.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B
1	(Constant)	13.594
	Kompetensi	-.025
	Lingkungan Kerja	.111
	Motivasi	.272

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan model di atas dapat diketahui bahwa:

- Kompetensi (-0.025): Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompetensi akan menurunkan nilai variabel dependen sebesar 0.025 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien negatif ini menunjukkan bahwa hubungan antara Kompetensi dan Y bersifat negatif.
- Lingkungan Kerja (0.111): Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan nilai variabel dependen sebesar 0.111 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif terhadap Y.
- Motivasi (0.272): Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi akan meningkatkan nilai variabel dependen sebesar 0.272 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien ini adalah yang terbesar, sehingga Motivasi memiliki pengaruh terbesar dibandingkan variabel lain dalam model ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel independen yang paling berpengaruh positif terhadap variabel dependen adalah Motivasi dengan koefisien regresi sebesar 0.272, diikuti oleh Lingkungan Kerja dengan koefisien 0.111. Sebaliknya, Kompetensi memiliki pengaruh negatif kecil terhadap

variabel dependen dengan koefisien - 0.025, menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tidak selalu berdampak positif dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, model ini menunjukkan bahwa Motivasi merupakan faktor dominan yang dapat meningkatkan nilai variabel dependen, diikuti oleh kontribusi positif dari Lingkungan Kerja, sementara pengaruh Kompetensi sangat kecil.

4. UJI F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	230.346	3	76.782	15.260	.000 ^b
Residual	377.375	75	5.032		
Total	607.722	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 15.260 dengan tingkat signifikansi 0.000 atau kurang dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa paling sedikit terdapat satu variabel diantara Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. UJI T

Tabel 8. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.594	2.119		6.416	.000
	Kompetensi	-.025	.115	-.028	-.220	.827
	Lingkungan Kerja	.111	.083	.185	1.328	.188
	Motivasi	.272	.090	.484	3.017	.003

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dapat dilihat bahwa kedua variabel independent signifikan dengan taraf nyata 5% atau $\alpha=0.05$, hal tersebut dapat dilihat pada kolom tingkat signifikansi.

- Nilai p atau signifikansi adalah 0.827, yang lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Ini berarti bahwa Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun terdapat tanda negatif pada koefisien, hal tersebut tidak menunjukkan bahwa kompetensi akan menurunkan kinerja karyawan karena hasil pengujian tidak menunjukkan hasil yang signifikan.
- Nilai p atau signifikansi adalah 0.188, yang lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Ini berarti bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja tidak akan banyak meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Nilai p atau signifikansi adalah 0.003, yang lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Ini berarti bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi sebesar satu unit akan meningkatkan nilai variabel dependen sebesar 0.272.

V. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi (SX_{1S}) terhadap Kinerja Karyawan (SY_S) PT. Sanjung Makmur, Kalimantan Utara

Berdasarkan hasil uji t, diketahui nilainya lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara. Pernyataan ini berarti bahwa terdapat kemungkinan bahwa meskipun karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup, hal tersebut tidak secara langsung atau secara substansial mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja. Hasil ini mungkin mengindikasikan bagi manajemen PT. Sanjung Makmur bahwa mereka perlu lebih fokus pada aspek lain yang dapat meningkatkan kinerja, selain hanya pelatihan dan pengembangan kompetensi. Hasil ini menunjukkan dukungan terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Clara dkk (2020) dengan hasil kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Gultom, dkk (2019) dan penelitian oleh Azwina & Aulia (2021) dengan hasil kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (\$X_2\$) terhadap Kinerja Karyawan (\$Y\$) PT. Sanjung Makmur, Kalimantan Utara

Hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sanjung Makmur, Kalimantan Utara, karena hasil uji t menunjukkan lebih besar dari 0,05. Pernyataan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa, berdasarkan hasil penelitian, faktor lingkungan kerja tidak memiliki dampak langsung yang substansial atau konsisten terhadap kinerja karyawan di PT. Sanjung Makmur. Ini berarti bahwa perubahan atau kualitas lingkungan kerja yang mungkin dianggap baik atau buruk tidak diperlukan atau tidak cukup untuk menjamin peningkatan dalam kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa manajemen perlu mencari dan fokus pada faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan lain-lain. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian As'ad Ajmal (2021) dan Dewi, dkk (2023) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi (\$X_3\$) terhadap Kinerja Karyawan (\$Y\$) PT. Sanjung Makmur, Kalimantan Utara

Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sanjung Makmur, Kalimantan Utara. Artinya, karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat, produktif, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan mereka, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan hasil kinerja dalam organisasi. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Tarigan dan Mitaria (2019) dengan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh As'ad Ajmal (2021) dan Helmi Akbar (2024) dengan hasil variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (\$Y\$) PT. Sanjung Makmur, Kalimantan Utara

Hasil pengujian ini menunjukkan kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sanjung Makmur, Kalimantan Utara. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan semua aspek. Kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi saling terkait dan saling mempengaruhi. Ketiga variabel ini bekerja sama untuk menciptakan bagaimana kinerja karyawan bisa meningkat. Hasil tersebut menjadi pertama kali yang mengangkat ketiga variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

1. **Kompetensi** tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara.
2. **Lingkungan kerja** tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara.
3. **Motivasi** berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara.
4. **Kualitas kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi** secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara.

1.2 Saran

1. **Bagi Perusahaan (PT. Sanjung Makmur Kalimantan Utara):** Dapat menjadikan masukan guna meningkatkan kinerja karyawan, dilihat dari beberapa hal, yakni:
 - o **Kompetensi karyawan:** Disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya, diadakan pelatihan/training guna menambah keterampilan karyawan, serta memberikan kesempatan yang sama ke seluruh karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.
 - o **Lingkungan kerja:** Harus diperbaiki dari segi fasilitas, sarana dilengkapi, membentuk tim kerja, dan menjaga hubungan sesama karyawan dan pimpinan secara harmonis.

- **Motivasi karyawan:** Harus ditingkatkan dalam hal pemberian penghargaan dan menjaga hubungan baik antar sesama rekan kerja agar mudah terbentuk kerja sama yang baik.
- 2. **Bagi Penelitian Selanjutnya:** Selain bisa menjadi referensi, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain sebagai variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Nulhakim, Sudarijati, & Palahudin. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Produksi PT. XYZ Tbk Bogor. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(4), 367–378. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i4.946>
- Akbar, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sejahtera Manado. *Productivity*, 1(10), 298–304. <https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.51346>
- Ali, V., Saranani, F., & Hermawati, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Dan Ukm Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(Maret), 66–77.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- As'ad Ajmal. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Clara, M., Manalu, W. W., Naiborhu, C. D., & Nurmaidah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 4(3), 1424–1454. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/553>
- Desanti, G., & Ariusni, A. (2021). Pengaruh Umur, Jenis Kelamin, Jam Kerja, Status Pekerjaan Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Di Kota Padang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 3(4), 17. <https://doi.org/10.22437/jels.v9i1.11944>
- Effendy, A., & Fadhillah, A. (2019). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Calibramed jakarta selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2551>
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27–34. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/50>
- Kusumah, A. I., Sulfiani, S., Nurnilasari, N., & Heriyono, H. (2024). The Effect of Competency on Employee Performance at PT. FSCM Manufacturing Indonesia Plant Filter Cirebon. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 345–353. <https://doi.org/10.24815/jr.v7i1.37252>
- Mitaria, J. T. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(X), 257–273. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/384/385>
- P., M. A. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Prawirosentono, S. (1997). *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Bumi Aksara.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi* (Drs. Benyamin Molan, Ed.; Edisi Sepuluh). Erlangga.
- Sri Dewi, M., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129–145. <https://doi.org/10.36985/rt9hmb15>
- Wardiyanta. (2010). *Metode Penelitian Pariwisata*. Penerbit Andi.