

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SINDO MEGAH LESTARI**

SKRIPSI



**Oleh:
Erna Noferianti
180910067**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SINDO MEGAH LESTARI**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Erna Noferianti
180910067**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Erna Noferianti
NPM : 180910067
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINDO MEGAH LESTARI”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 22 Juli 2022



Erna Noferianti

180910067

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SINDO MEGAH LESTARI**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Erna Noferianti
180910067**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 27 Juli 2022



**Dr. Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (pekerja) adalah komponen penting dalam memutuskan apakah suatu asosiasi itu sehat. Peningkatan SDM yang tertata dan berwawasan merupakan kebutuhan yang mutlak, terutama bagi nasib paguyuban. Dalam kondisi ekologis ini, para eksekutif diperlukan untuk mendorong pendekatan yang lebih baik untuk menjaga agar pekerja tetap memiliki kegunaan yang tinggi dan menumbuhkan potensi mereka untuk memberikan masukan tingkat atas kepada asosiasi. Masalah SDM yang sebenarnya hanya masalah internal sebuah organisasi memang memiliki keterkaitan yang erat dengan wilayah yang lebih luas sebagai bantuan publik seperti yang diperkirakan oleh pekerja eksekusi. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Megah Lestari. Perancangan penelitian ini menggunakan desain penelitian dan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 110 responden yakni karyawan PT Sindo Megah Lestari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 61 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

Human Resources (workers) are an important component in deciding whether an association is healthy. Increasing human resources that are organized and insightful is an absolute necessity, especially for the fate of the community. In these ecological conditions, executives are needed to push for better approaches to keep workers highly usable and grow their potential to provide top-level input to associations. HR problems which are actually only internal problems of an organization do have a close relationship with the wider area as public assistance as predicted by execution workers. This study aims to determine the effect of motivation, competence, and work environment on employee performance at PT Sindo Megah Lestari. This research design uses research design and quantitative research methods. Data collection techniques by distributing questionnaires to 110 respondents, namely employees of PT Sindo Megah Lestari. The results of this study indicate that motivation (X1), competence (X2), and work environment (X3) partially and simultaneously have a significant effect on employee performance (Y). The results of the coefficient of determination test show that motivation (X1), competence (X2), and work environment (X3) partially and simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) by 61 percent, while the rest is influenced by other variables not examined in this study.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom., Selaku Dekan Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.SI. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan sepenuhnya;
7. Seluruh teman dan sahabat seperjuangan universitas putera batam yang saling memberikan dukungan untuk penyusunan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 22 Juli 2022



Erna Noferianti



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Pembatasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktisis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Teori Dasar	13
2.1.1 Motivasi	13
2.1.2 Kompetensi.....	16
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	22
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Kerangka Pemikiran	32
2.4 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Sifat Penelitian	35
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	35
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	35
3.3.2 Periode Penelitian.....	36

	Halaman
3.4	Populasi dan Sampel 36
3.4.1	Populasi 36
3.4.2	Teknik Sampling 36
3.4.3	Teknik Penentuan Besar Sampel 37
3.5	Sumber Data 37
3.6	Metode Pengumpulan Data 37
3.7	Defenisi Operasional Variabel Penelitian 38
3.8	Metode Analisis Data 39
3.8.1	Analisis Deskriptif 39
3.8.2	Uji Kualitas Data 39
3.8.3	Uji Asumsi Klasik 40
3.8.4	Uji Pengaruh 42
3.9	Uji Hipotesis 44
3.9.1	Uji t (Uji Parsial) 44
3.9.2	Uji F (Uji Simultan) 44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 45
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian 45
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden 45
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin 45
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasar Usia 46
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir 48
4.3	Deskripsi Jawaban Responden 49
4.3.1	Deskripsi Variabel Motivasi 49
4.3.2	Deskripsi Variabel Kompetensi 50
4.3.3	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja 51
4.3.3	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan 52
4.4	Analisis Data 53
4.4.1	Hasil Uji Validitas 53
4.4.2	Hasil Uji Realibitas 54
4.4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik 54
4.4.4	Hasil Uji Pengaruh 58
4.5	Pengujian Hipotesis 58
4.5.1	Hasil Uji t 60
4.5.2	Hasil Uji F 60
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian 62
4.6.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 62
4.6.2	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan 63
4.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 63
4.6.4	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 64

	Halaman
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Simpulan.....	65
5.2 Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

1. Pendukung Penelitian
2. Daftar Riwayat Hidup
3. Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin.....	45
Gambar 4.2 Diagram Usia.....	46
Gambar 4.3 Diagram Pendidikan Terakhir.....	47
Gambar 4.4 Diagram Uji Normalitas	54
Gambar 4.5 Normal P-Plot	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 2.2 Lanjutan.....	32
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	36
Tabel 4.1 Profil Berdasar Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasar Usia.....	47
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasar Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Motivasi (X1)	49
Tabel 4.5 Kompetensi (X2)	50
Tabel 4.6 Lingkungan Kerja (X3)	51
Tabel 4.7 Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibitas	54
Tabel 4.10 Kolmogorov-smimov	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas	58
Tabel 4.13 Hasil Analisis Linear Berganda.....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji R2.....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji T	61
Tabel 4.16 Hasil Uji F	62

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda.....	43
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan didirikan dengan alasan bahwa mereka memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan setiap organisasi dipengaruhi oleh praktik dan perspektif setiap individu yang mengambil bagian di dalamnya. Pencapaian tersebut bergantung pada kualitas dan kapasitas yang dimiliki oleh perwakilan untuk bekerja pada unit-unit kerja dalam organisasi, mengingat tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut harus dicapai.

Perusahaan merupakan suatu kerangka yang saling mempengaruhi, apabila salah satu sub kerangka dirugikan maka akan mempengaruhi sub kerangka yang lain. Kerangka tersebut dapat berjalan dengan baik jika orang-orang yang ada di dalamnya berkewajiban untuk mengendalikannya, yang mengandung makna bahwa selama individu atau orang-orang tersebut benar-benar menyukai dan menjalankan tugasnya dengan baik, maka pergaulan akan berjalan dengan baik (Tamba et al., 2018).

Perusahaan merupakan suatu kerangka yang saling mempengaruhi, apabila salah satu sub kerangka dirugikan maka akan mempengaruhi sub kerangka yang lain. Kerangka tersebut dapat berjalan dengan baik jika orang-orang yang ada di dalamnya berkewajiban untuk mengendalikannya, yang mengandung makna bahwa selama individu atau orang-orang tersebut benar-benar menyukai dan menjalankan tugasnya dengan baik, maka pergaulan akan berjalan dengan baik.

Dunia bisnis yang tidak dapat disangkal serius, organisasi diperlukan untuk meningkatkan setiap aset yang dapat diakses. Aset yang dimiliki, baik modal, mesin, kantor kerja, bahan mentah maupun manusia yang sebenarnya. Para peneliti yang menganggap unsur-unsur penciptaan ini sebagai hal yang penting. Lagi pula, tidak sedikit pelaku bisnis yang hanya mempertimbangkan faktor penciptaan modal yang signifikan. Meskipun aset ini signifikan bagi asosiasi, faktor yang menunjukkan keunggulan potensi organisasi dibidang SDM (Siagian, 2018).

SDM (pekerja) adalah komponen penting dalam memutuskan apakah suatu asosiasi itu sehat. Peningkatan SDM yang tertata dan berwawasan merupakan kebutuhan yang mutlak, terutama bagi nasib paguyuban. Dalam kondisi ekologis ini, para eksekutif diperlukan untuk mendorong pendekatan yang lebih baik untuk menjaga agar pekerja tetap memiliki kegunaan yang tinggi dan menumbuhkan potensi mereka untuk memberikan masukan tingkat atas kepada asosiasi. Masalah SDM yang sebenarnya hanya masalah internal sebuah organisasi memang memiliki keterkaitan yang erat dengan wilayah yang lebih luas sebagai bantuan publik seperti yang diperkirakan oleh pekerja eksekusi (Ekhsan, 2022).

Bahwa orang-oranglah yang merupakan salah satu komponen fundamental yang berada di ujung tombak. Dalam memberdayakan pembentukan pencapaian tujuan organisasi yang seharusnya telah dilisensikan. Tanpa campur tangan manusia, betapapun luar biasanya dan luar biasa kemajuan inovatif yang kini berkembang pesat. Tidak akan mendapatkan hasil atau hasil terbesar.

Berkenaan dengan apa yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan maka umur suatu organisasi memiliki rentang waktu yang luas. Untuk menghindari kebangkrutan, perusahaan tidak menambahkan tambahan pada perwakilan di dalamnya. Pengurus yang memiliki kelemahan sehingga pekerja memiliki pemikiran akan adanya kekurangan tersebut. Setiap organisasi mengantisipasi eksekusi perwakilan yang tinggi. Hal ini harus diimbangi dengan kapasitas yang digerakkan oleh perwakilan, kerja keras pekerja, partisipasi antar perwakilan, serta kerangka administrasi yang layak. Masing-masing perwakilan yang telah bekerja sesuai kapasitas, inovasi, informasi, tenaga dan waktunya. Kemudian lagi mereka mengantisipasi hadiah tertentu.

Organisasi mencari dan mendukung perwakilan dengan energi tinggi untuk membuat dan mempertahankan SDM yang tak tertandingi dan kejam. Memberikan inspirasi kepada pekerja adalah lengkap untuk kemajuan dan tujuan kemakmuran organisasi. Dengan inspirasi kerja yang tinggi, perwakilan akan bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di sisi lain, dengan rendahnya inspirasi kerja, perwakilan tidak memiliki semangat untuk bekerja, menyerah secara efektif, dan mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya. Efek samping yang sering terjadi adalah pekerja tertentu, meskipun mereka sangat energik, tidak memiliki kemampuan atau kemampuan vital untuk melakukan kewajibannya dengan baik (Suparman et al., 2019).

Untuk membuat elit, penting untuk meningkatkan pekerjaan yang ideal dan memiliki opsi untuk menggunakan kemampuan SDM yang diklaim oleh perwakilan untuk membuat tujuan hierarkis, dengan tujuan bahwa mereka akan membuat komitmen positif terhadap pergantian peristiwa yang berwibawa. SDM berperan dalam menangani dan menggunakan aset dan material sehingga menjadi barang. Oleh karena itu, untuk meningkatkan eksekusi, penting untuk fokus agar SDM dapat bekerja secara produktif dan menunjukkan eksekusi yang dapat menambah efisiensi, yang merupakan masalah krusial dari berbagai ide administrasi dan otoritas (Syafitri & Wasiman, 2020).

Kinerja mengacu pada pelaksanaan pekerjaan atau evaluasi kerja pekerja yang diperkirakan tergantung pada pedoman atau standar yang telah ditetapkan oleh asosiasi. Dewan untuk mencapai eksekusi representatif yang sangat tinggi, terutama untuk meningkatkan eksekusi otoritatif umum. Motivasi dapat dimanfaatkan untuk membangunkan pekerja, menumbuhkan dorongan, rasa kewajiban dengan tujuan agar mereka terdorong untuk meningkatkan pameran mereka. Kapasitas individu akan mengambil bagian dalam memutuskan perilaku dan hasil. Iklim yang bermasalah, tidak adanya pertimbangan dari atasan, tidak adanya hibah pelaksanaan pekerjaan, atau tidak adanya korespondensi yang baik dapat mempengaruhi pekerjaan pekerja. Sehingga dalam organisasi harus ada administrasi peningkatan tenaga kerja sebagai pionir yang dapat menangani pergaulan dengan baik.

Mengapa pencipta mengatakan bahwa motivasi tidak kalah pentingnya adalah susunan pedoman atau bantalan bagi setiap pekerjaan penghibur atau juga disebut orang. Inspirasi tersebut dapat mendorong dan membangun jiwa kerja masing-masing untuk mewujudkan kerinduan atau keinginan yang telah menjadi tujuan yang ingin dicapai. Dan selanjutnya menyebabkan buruh tidak merasa senang dengan apa yang telah diperoleh dan terus membangkitkan diri untuk mendapatkan hasil yang lebih banyak. Pencipta menerima bahwa naluri manusia selamanya tidak puas dengan apa yang telah dicapai. Kemudian, pada saat itu orang akan terus mendorong diri mereka sendiri untuk mendapatkan hasil yang sangat ideal menurut diri mereka sendiri maupun orang lain (Munardi et al., 2021).

Motivasi yang besar akan menguntungkan organisasi, karena dengan inspirasi kerja yang tinggi pencapaian tujuan organisasi akan diakui secara tepat sesuai bentuknya (Suparman, A dan Arifin, 2019). Kemudian, pada saat itu si penanya memutuskan apakah itu bagus calon untuk bergabung dengan organisasi. Dengan memahami inspirasi apa yang Anda butuhkan untuk mendapatkan posisi tersebut.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017,p.140) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Danang (2017, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Seiring berjalannya waktu dan perubahan terlihat dari karyawan dalam pekerjaan mereka, motivasi pekerja dapat berkurang. Isu-isu yang berbeda dapat muncul, terlepas dari apakah kompensasi yang diberikan tidak sama, isu-isu di masing-masing kelompok kerja tidak beralasan dan menyebabkan hal-hal seperti ini, khususnya tidak adanya pekerjaan karyawan yang layak. Ketika motivasi pekerja mulai berkurang, jelas hal itu juga akan berdampak buruk pada hasil kerja yang representatif. Kehadiran motivasi yang solid dapat memberikan tenaga penggerak yang juga kokoh untuk meningkatkan sifat penyajiannya.

Perubahan yang terjadi di bidang SDM diikuti oleh perubahan kapabilitas dan kapasitas seseorang yang fokus pada Human Asset Board. Peningkatan keterampilan yang lebih luas dari ahli SDM menjamin bahwa Aset Manusia Para eksekutif mengambil bagian penting dalam pencapaian asosiasi. Keterampilan saat ini sudah menjadi bagian dari kemajuan bahasa papan. Prinsip-prinsip pernyataan kemampuan atau pekerjaan telah di buat untuk sebagian besar situasi sebagai alasan untuk memutuskan kemampuan persiapan dan kemampuan. Keterampilan memberikan gambaran norma-norma dan informasi dasar pelaksanaan yang dibutuhkan secara efektif melaksanakan tugas ataupun berdiri teguh dalam sebuah situasi. Strategi yang digunakan untuk membedakan kemampuan untuk membantu kapasitas difokuskan pada hasil sosial.

Kinerja karyawan secara tegas dikaitkan dengan cara mencapai tujuan organisasi. Secara keseluruhan, tempat kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Perwakilan akan bekerja dengan baik atau tidak dengan mengandalkan inspirasi, pemenuhan pekerjaan, perasaan cemas, keadaan bekerja, beban umum dan perubahan yang terjadi yang memengaruhi pelaksanaan pekerja.

Kinerja karyawan yang lebih baik akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk memiliki pilihan untuk bertahan dalam iklim bisnis yang lemah. Upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja merupakan tantangan administrasi yang paling nyata karena pencapaian dalam mencapai tujuan dan daya tahan organisasi bergantung pada sifat presentasi SDM di dalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh presentasi individu perwakilan, setiap organisasi akan secara konsisten berusaha untuk mendapatkan penampilan terbaik dari pekerja, dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Bersama-sama agar eksekusi perwakilan tetap lebih baik dari yang diharapkan, organisasi harus memberikan penghargaan kepada pekerja yang presentasinya luar biasa. Baik itu berupa penghargaan tambahan atau juga memberikan dukungan prestasi bahwa perwakilan tersebut memiliki model atau contoh kinerja yang baik dan juga dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti, 2017 kinerja karyawan adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan dan diperhatikan oleh individu. Peningkatan kinerja pekerja yang tinggi sangat penting dalam sebuah asosiasi, karena dengan eksekusi yang representative Kegunaan yang tinggi sebenarnya ingin membangun efisiensi yang representatif dengan kegunaan yang diperluas, tujuan dari asosiasi akan tercapai

tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, suatu asosiasi terus berupaya untuk meningkatkan pameran perwakilannya, dengan tujuan agar tujuan asosiasi dapat segera tercapai.

Estimasi sifat SDM juga dapat disurvei pada pameran pekerja yang bersangkutan. Bahwa pekerja dapat melakukan kewajiban atau pekerjaannya dalam porsi yang telah dikuasai oleh perkumpulan yang bersangkutan. Bisa juga dibayangkan jika perwakilan dapat melampaui atau melampaui kewajiban yang telah diberikan. Kemudian, pada saat itu pameran perwakilan dicirikan menjadi pelaksanaan pekerja yang berkualitas ataupun sebagai aset manusia yang unggul.

Adapun hal-hal yang terlibat dalam pembentukan pameran perwakilan, misalnya, inspirasi, kemajuan, tempat dan udara kerja, kerangka penghargaan, pemenuhan, perilaku, dan gaya inisiatif (Setyawan, 2018). Sebuah organisasi SDM atau pekerja bisa menjadi bagian dari pencapaian asosiasi. Dalam hal suatu asosiasi memiliki perwakilan dengan hasil kerja atau pelaksanaan yang ideal, asosiasi tersebut mutlak dapat memperoleh prestasi yang wajar. Jadi inspirasi, kemampuan, dan tempat kerja sangat menarik pada pameran pekerja di organisasi khusus mereka. Dengan asumsi tidak ada salah satu komponen yang dikatakan penciptanya, pameran seorang wakil akan berada dalam situasi di bawah normalisasi normal pekerja dan menimbulkan nama buruk bagi sebuah organisasi karena tidak sepenuhnya memberikan presentasinya.

Permasalahan motivasi dikarenakan masih ada pegawai yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor

dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya

Permasalahan Kompetensi dikarenakan kurang tepatnya kemampuan kerja karyawan pada pekerjaannya, kurangnya keterampilan karyawan, perilaku karyawan pada saat bekerja dan penampilan karyawan saat bekerja. Permasalahan Lingkungan kerja yang terjadi pada PT Sindo Megah Lestari kurangnya pencahayaan pada lingkungan kerja, kurangnya suhu udara dalam lingkungan kerja, lalu suara pada mesin yang bising mengganggu pendengaran, warna pada dinding dapat mempengaruhi keadaan karyawan.

Eksplorasi menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sementara penelitian yang berbeda mengungkapkan bahwa inspirasi, kemampuan, dan tempat kerja memiliki dampak positif. PT Sindo Megah Lestari adalah organisasi modern dalam menciptakan barang. Meskipun demikian, dengan tujuan akhir untuk membuat pekerja eksekusi PT Sindo Megah Lestari tampaknya masih banyak hambatan yang terlihat dalam mencapai tujuan yang berwujud. Kondisi yang belum ideal terkadang sering terjadi di PT Sindo Megah Lestari Sehingga dapat mengakibatkan berkurangnya pelaksanaan kinerja karena rendahnya inspirasi pekerja dalam mengelola pekerjaan dan tempat kerja yang kurang sehingga pekerjaan perwakilan tidak dapat diselesaikan sesuai jadwal dan terlambat. judul

penelitian **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sindo Megah Lestari”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, adapun beberapa permasalahan yang sudah diidentifikasi, yaitu :

1. Kurangnya motivasi menyebabkan kinerja karyawan menurun.
2. Kompetensi yang kurang tepat sasaran menyebabkan tidak maksimalnya performa karyawan.
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman juga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

1.3 Pembatasan Masalah

Dari permasalahan yang termuat dalam latar belakang serta identifikasi permasalahan yang ditemukan, maka adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sindo Megah Lestari.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam masalah yang ada di latar belakang terdapat berbagai rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sindo Megah Lestari?

2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sindo Megah Lestari?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Sindo Megah Lestari?
4. Apakah motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Sindo Megah Lestari?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini dilaksanakan guna memahami:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sindo Megah Lestari.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sindo Megah Lestari
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sindo Megah Lestari.
4. Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sindo Megah Lestari.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yakni meliputi :

- 1 Pengembangan teori terhadap pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sindo Megah Lestari.

- 2 Pengembangan konsep terhadap pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sindo Megah Lestari.

1.6.2 Manfaat Praktisis

Manfaat praktisi dari proposal penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Bagi Perusahaan

Penelitian ini semoga dipertimbangkan menjadi saran/masukan yang dapat memberikan faedah untuk PT Sindo Megah Lestari dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- 2 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambahkan pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai motivasi, kompetensi, dan lingkungan kinerja karyawan di PT Sindo Megah Lestari.

- 3 Bagi Universitas Putera Batam

Dapat dijadikan sumber pustaka bagi mahasiswa yang lainnya dalam melaksanakan penelitian dengan teori yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwasanya “motivasi adalah energi atau kondisi yang menggerakkan perwakilan yang terkoordinasi atau terkoordinasi guna memenuhi tujuan hierarki organisasi.

Motivasi kerja merupakan bagian utama bagi kemajuan SDM yang berbakat dibidangnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang dibantu oleh perwakilan. Seorang pemimpin harus memiliki pilihan untuk memanfaatkan kemampuannya untuk membangkitkan wakil-wakilnya sehingga mereka dapat meniru dan mencerminkan pemimpin mereka sehingga imajinasi dan sifat kerja pekerja dapat meningkat tanpa merasa terganggu

Menurut (Tegar, 2019) motivasi ialah interaksi yang memperjelas kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang guna memenuhi tujuannya. Inspirasi terbentuk dari disposisi perwakilan dalam mengelola keadaan kerja di organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Alasan motivasi seperti yang ditunjukkan oleh (Malayu dan Hasibuan, 2018) mengatakan bahwa ide motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Keyakinan Perwakilan dan Pemenuhan Pekerjaan Occupation
2. Meningkatkan Kegunaan Perwakilan
3. Menjaga kekuatan pekerja organisasi
4. Meningkatkan disiplin pekerja
5. Melancarkan akuisisi pekerja dalam pengadaan
6. Menciptakan lingkungan dan hubungan kerja yang layak
7. Meningkatkan keandalan, imajinasi, dan kerja sama pekerja worker
8. Meningkatkan bantuan perwakilan pemerintah
9. Meningkatkan rasa kewajiban perwakilan terhadap kewajibannya
10. Meningkatkan efektivitas pemanfaatan peralatan dan bahan mentah.

2.1.1.3 Siklus Motivasi

Menurut (Malayu dan Hasibuan, 2018) mengatakan bahwa siklus motivasi adalah sebagai berikut:

1. Alasan

Selama waktu yang dihabiskan inspirasi, penting untuk awalnya mencirikan tujuan hierarkis. Sungguh pada saat itu perwakilan didorong menuju tujuan.

2. Mengetahui minat

Hal penting dalam interaksi inspirasi adalah mengetahui keinginan perwakilan dan tidak hanya melihat dari perspektif inisiatif atau kecenderungan organisasi.

3. Korespondensi yang layak

Dalam siklus inspirasi, korespondensi yang baik dengan bawahan harus diselesaikan. Bawahan harus memahami apa yang akan mereka dapatkan dan kondisi apa yang harus dipenuhi bersama-sama untuk mendapatkan kekuatan motivasi

4. Campuran objektif

Interaksi inspirasional perlu menyatukan tujuan asosiasi dan tujuan keuntungan pekerja. Alasan berserikat adalah kebutuhan yang kompleks, khususnya untuk mendapatkan keuntungan dan untuk mengembangkan organisasi. Sedangkan tujuan individu pekerja adalah pemuasan persyaratan dan pemenuhan. Jadi, objektif Tujuan hierarkis dan pekerja harus disatukan dan untuk itu inspirasi perubahan.

5. Kantor

Manajer harus memberikan bantuan kantor kepada asosiasi dan perwakilan individu yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada tenaga penjualan.

6. Kolaborasi

Pimpinan harus membentuk kolaborasi yang tersusun secara menyeluruh yang dapat mencapai tujuan organisasi. Kerjasama sangat penting karena dalam suatu organisasi biasanya terdapat banyak bagian.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi yang menurut (Susanti & Mardiana, 2018) yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologi
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Istilah kapabilitas, 'kompetensi' dan 'memperlengkapi' yang dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai kecakapan, kesanggupan, dan penguatan yang mengacu pada kondisi mampu dan kualitas yang layak. Referensi kata bahasa Inggris memperjelas kata 'keterampilan' sebagai kondisi yang tepat, cukup, atau masuk akal. Makna kapabilitas dalam lingkungan kerja mengacu pada pemahaman kewajaran individu atas pekerjaannya. Meskipun demikian, sehubungan dengan pekerjaan mereka, kemampuan memiliki dua implikasi unik, bergantung pada casing referensi yang otoritatif. Keterampilan dapat dicirikan sebagai kualitas esensial individu yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kecukupan atau standar referensi yang berpotensi kebesaran dalam pekerjaan atau keadaan tertentu.

Kemampuan adalah sifat dasar individu yang menunjukkan cara berpikir atau bertindak, yang berlaku dalam lingkup keadaan yang sangat luas serta berlangsung cukup lama. Kapabilitas mengacu pada atribut yang mendasari perilaku yang menggambarkan proses berpikir, kualitas individu (atribut), ide diri, kualitas, informasi atau kemampuan yang dibawa oleh seseorang yang berkinerja luar biasa di lingkungan kerja.

Menurut pandangan (Idris et al., 2019), kompetensi dapat dinilai dan dilihat berdasarkan indikator tertentu, yakni:

1. Sikap

Reaksi atau sikap senang-tidak senang seseorang dikarenakan dorongan oleh aspek-aspek eksternal. Oleh karenanya dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu kompetensi merupakan sebuah identitas diri atau ciri-ciri dari setiap orang yang berkaitan dengan efektivitas dalam menghasilkan dan mencapai prestasi dalam pekerjaan dimana karakter tersebut dapat dilihat dari pemikiran-pemikiran, perilaku, dan tindakan yang muncul dari dirinya.

2. Keahlian

Sesuatu hal dari setiap orang yang menjalankan peranannya dan mengerjakan kewajibannya yang didelegasikan kepadanya serta mampu memecahkan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya.

3. Pengetahuan

Pemahaman dari aspek psikologis. Misalnya seseorang yang memiliki jabatan sebagai staf yang dapat menemukan cara-cara atau metode terbaik yang berkaitan dengan kepentingan secara praktis dan berdaya guna.

2.1.2.2 Jenis Kompetensi

Sebagai kelanjutan dari pengertian kompetensi yang sudah dibuat, SMR kembali melakukan pembuatan pengelompokan skill:

1. *Center Abilities*: skill ini ada pada level Hierarchical. Kami mengikuti definisi yang diberikan Hamel dan Prahalad.
2. *Useful Abilities*: kemampuan yang menggambarkan hasil latihan kerja, misalnya informasi dan kemampuan yang diharapkan guna mengerjakan suatu tugas. Kemampuan ini diidentifikasi dengan level posisi.
3. Kemampuan Berperilaku: Keterampilan sosial adalah kualitas penting yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas.
4. Kemampuan Pekerjaan: Keterampilan kerja diidentifikasi dengan tingkat Posisi. Kemampuan kerja mengacu pada pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang individu dalam suatu kelompok.

2.1.2.3 Manajemen Kompetensi

Asosiasi yang mengetahui cara berpikir di balik pendekatan kemampuan yang berbeda didorong untuk menerapkan kemampuan dewan. Kemampuan Dewan dapat dicirikan sebagai mengenali, mengevaluasi, dan merinci tingkat keterampilan pekerja untuk menjamin bahwa asosiasi memiliki SDM yang cukup untuk menyelesaikan sistemnya. Ada tiga cara mendasar untuk menghadapi kemampuan dewan.

1. Kemampuan Mengamankan
2. Peningkatan Kemampuan
3. Kemampuan Menyebar

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Indikator Motivasi yang menurut (Coulter & Robbins, 2018):

1. *Knowledge* (pengetahuan),
2. *Skill* (keterampilan)
3. Perilaku
4. *Self-concept* (konsep diri),

2.1.2.5 Kompetensi dan Kinerja

Model ini adalah adaptasi dari model psikologi klasik yang menjelaskan bahwasanya perilaku adalah fungsi dari lingkungan dan seseorang. Di sini, kompetensi individu artinya kemampuan yang dibawa individu ke dalam situasi kerjanya.

Komponen tuntutan pekerjaan menentukan apa yang diinginkan untuk dikerjakan individu dalam pekerjaannya. Konteks organisasi menggambarkan konteks yang lebih luas dari kebijakan dan tuntutan kerja, budaya, sistem, dan proses organisasi. Kadang kala juga relevan untuk mempertimbangkan lingkungan politik dan social.

2.1.2.6 Hubungan Kompetensi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara kompetensi dan pelaksanaan adalah dekat dan penting, kepentingan ada dan solid dan tepat, terlepas dari apakah perwakilan perlu meningkatkan presentasi mereka, mereka harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan kewajiban kerja mereka. Kemampuan dapat mengakibatkan atau dipergunakan dalam mengantisipasi penampilan seseorang, artinya apabila ia memiliki keterampilan yang tinggi, ia akan memiliki kelebihan juga. Bahwa keterwakilan dan kecukupan wakil dalam melaksanakan kewajibannya sebagian besar ditentukan oleh kemampuan yang dibutuhkan oleh bidang pekerjaannya. Melalui kemampuan yang lebih memadai, seorang individu dapat memiliki lebih banyak kontrol dan pada dasarnya menerapkan semua tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang telah ditetapkan.

Kemampuan pekerja yang lebih tinggi dapat diperkirakan dari perluasan informasi dan kemampuan seperti peningkatan kepribadian atau atribut dan ide diri yang lebih baik. Sementara ciri-ciri wakil yang berkemampuan tinggi dapat dilihat dari beberapa penanda, yakni memiliki pilihan untuk melakukan usaha sesuai dengan pedoman kerja, memiliki informasi yang luas, memiliki pilihan

untuk melakukan pekerjaan dengan cepat, pasti dan efektif, memiliki pilihan untuk berkumpul, melaporkan secara tepat dan efisien, serta mampu mengontrol perasaannya dengan baik.

Keterampilan sering digunakan sebagai model utama untuk memutuskan pelaksanaan pekerja seperti mahir dan praktis. Kantor-kantor pemerintah akan menawarkan kemajuan ke posisi yang lebih tinggi jika mereka memenuhi persyaratan kemampuan yang dibutuhkan oleh usaha dasar. Karena kapabilitas adalah kemampuan dan kapasitas seseorang dalam menciptakan dan memanfaatkan potensinya dalam bereaksi terhadap perubahan yang terjadi dalam iklim hierarkis atau permintaan dari pekerjaan yang menggambarkan sebuah presentasi. kapabilitas yang terdiri dari kapasitas khusus, kemampuan dalam menyelidiki dan memutuskan, kemampuan relasional, kemampuan untuk bekerja secara bebas dan dalam mengumpulkan perspektif otoritas dan administrasi, kemudian, pada saat itu melalui keterampilan tertentu seorang pekerja akan bekerja lebih baik dan dengan kualitas yang lebih baik.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Secara umum, setiap asosiasi, apakah itu besar, sedang, atau kecil, seluruhnya akan bekerja sama dengan lingkungan dimana afiliasi atau asosiasi itu ditemukan. Lingkungan benar-benar berubah sehingga afiliasi atau asosiasi yang mampu bertahan yaitu afiliasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan alam.

Di sisi lain, afiliasi akan menemui masa kehancuran apabila afiliasi tidak membidik pada peningkatan dan perubahan di lingkungan secara keseluruhan. Lingkungan kerja ialah tempat di mana para delegasi bekerja dari hari ke hari. Lingkungan kerja yang baik memberikan keraguan bahwa semuanya baik-baik saja dan memungkinkan delegasi untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi sensasi delegasi. Jika pekerja menghargai lingkungan kerja, delegasi akan merasa senang bekerja, melakukan praktik sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efektif.

Produktivitas akan tinggi dan eksekusi spesialis juga akan tinggi. Lingkungan kerja dapat digambarkan menjadi suatu kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung ataupun secara implisit, pada suatu pameran afiliasi atau organisasi. Sebagaimana diperhatikan oleh Sedarmayati, lingkungan kerja adalah setiap peralatan dan bahan yang ditemui, keseluruhan lingkungan tempat pekerjaan individu, prosedur kerjanya, dan strategi kerjanya, baik sebagai orang maupun sebagai afiliasi.

Lingkungan kerja ialah siklus kerja dimana lingkungan memberikan sesuai kasus eksplisit, serta mempunyai karakteristik tertentu terkait afiliasi yang tidak bisa terpisahkan dari lingkungan dimana afiliasi ditemukan, dan individu. titik konvergensi dari segala sesuatu. Secara umum akan dipandang bahwa lingkungan kerja adalah bagian yang mengacu pada perusahaan atau kekuatan yang bekerja sama secara langsung atau dengan implikasi, misalnya, ilustrasi luar biasa dari afiliasi atau asosiasi yang tidak akan terisolasi. Lingkungan di mana afiliasi atau asosiasi ditemukan.

2.1.3.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja sebenarnya dapat diartikan sebagai setiap kondisi di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Tempat kerja sebenarnya adalah semua keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat dipengaruhi oleh perwakilan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja yang sebenarnya adalah keadaan berada dalam organisasi di sekitar lingkungan kerja, misalnya penyebaran udara, nada pemisah, keamanan, ruang untuk pengembangan dan lain-lain. Tempat kerja yang sebenarnya adalah salah satu komponen yang harus dimanfaatkan oleh organisasi sehingga tidak lain adalah perasaan bahwa semuanya baik-baik saja dengan dunia, harmoni dan bisa mengoptimalkan hasil kerja yang bagus guna meningkatkan kinerja pekerja. Berbagai faktor yang memengaruhi tempat kerja sebenarnya termasuk naungan, kerapian, aliran udara, pencahayaan dan keamanan.

Elemen yang mempengaruhi pengaturan tempat kerja termasuk suhu, kelembaban, penyebaran udara, pencahayaan, keributan, getaran mekanis, dan keamanan. tempat kerja non-aktual adalah segala kondisi yang terjadi diidentikkan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun individu rekanan, maupun dengan bawahan. Dengan cara ini, cenderung dianggap bahwa dalam membangun tempat kerja yang layak, yaitu dengan membuat koneksi/pergaulan yang dapat diterima antar perwakilan sehingga suasana kerja yang dibuat akan lebih menyenangkan dan bersahabat sehingga pekerja akan lebih bersemangat dalam meningkatkan pelaksanaan. Tempat kerja merupakan semua yang bisa mempengaruhi latihan penciptaan, untuk memperluas eksekusi pekerja.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang menurut (Afandi, 2018):

1. Cahaya
2. Warna
3. Udara
4. Suara
5. Kebersihan

2.1.3.4 Jenis Lingkungan Kerja

Pelaksanaan dalam sebuah perkumpulan atau organisasi dilaksanakan oleh seluruh SDM yang ada di dalam perkumpulan tersebut, baik komponen inisiatif maupun tenaga kerja. Banyak sekali komponen yang dapat mempengaruhi SDM dalam melakukan eksibisi sehingga tujuan yang sudah ditetapkan bisa berubah. Tempat kerja yang dapat membujuk perwakilan guna memaksimalkan pamerannya bisa dipisahkan menjadi 2 (dua), yakni:

1. Lingkungan Dalam

Dalam banyak unsur yang mempengaruhi pelaksanaan atau pelaksanaan pekerjaan pekerja. Perwakilan akan bekerja dengan baik atau tidak bergantung pada kondisi fungsi yang secara langsung atau dengan implikasi mempengaruhi kemajuan organisasi. iklim interior adalah bagian-bagian yang ada di dalam lingkup asosiasi atau organisasi. Variabel-variabel yang mempengaruhi iklim dalam, lebih spesifiknya yaitu kemampuan, pemenuhan pekerjaan, tekanan perwakilan, bayar.

2. Lingkungan Luar

Perusahaan atau organisasi seharusnya tidak hanya menyoroti lingkungan internal perusahaan, tetapi juga perlu memahami pentingnya dampak lingkungan luar terhadap kinerja pekerja yang akan mempengaruhi organisasi yang dipimpinnya. Iklim luar adalah segmen-segmen yang ada di luar asosiasi atau organisasi. Bagaimanapun, iklim luar saat ini tidak dapat diprediksi, perkembangan yang terjadi di dalamnya bersifat dinamis dan kadang-kadang harta benda mereka tidak dapat diantisipasi sebelumnya. Oleh karena itu, dewan dituntut untuk secara konsisten tanggap dan serba bisa, konsisten mengikuti dan menyesuaikan diri dengan iklim yang selalu berkembang. Variabel yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja dari iklim luar adalah area keuangan, bidang inovasi, wilayah pemerintah, dan pesaing.

2.1.3.5 Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja adalah sesuatu yang tidak boleh dihalangi oleh organisasi karena tidak lain adalah pengaruh terhadap karyawan yang mempengaruhi organisasi. Dampak lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau komponen yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung suatu perkumpulan atau organisasi yang akan sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Selanjutnya Soetjipto membagi dua ukuran dasar yang dipergunakan, yakni:

1. Kecepatan Kemajuan

Laju kemajuan akan melihat sejauh mana kesehatan iklim diperkirakan dengan ukuran tingkat perubahan dinamis dan perubahan yang stabil.

2. Tingkat Homogenitas

Derajat homogenitas akan mengetahui seberapa jauhnya kerumitan alam yang diperkirakan oleh asosiasi seharusnya berada dalam kondisi rentan jika asosiasi tersebut menghadapi perubahan ekologi yang cepat. Dampak tempat kerja adalah beragam perubahan serta dampak tempat kerja menggabungkan perspektif ke dalam dan ke luar.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menyiratkan kegiatan substansial oleh perwakilan sebagai pelaksanaan pekerjaan tergantung pada situasi mereka di organisasi (Silalahi et al., 2019).

Kinerja adalah untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya karena didasarkan pada kemampuan yang dimiliki (Aju et al., 2022).

Menurut Anam dan Suharsono, 2018 kinerja adalah prestasi kerja yang diperoleh oleh perwakilan dalam organisasi tergantung pada ahli terdekat dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang tepat sesuai hukum materiil.

Menurut (Siagian, 2018) kinerja karyawan adalah penilaian kerja individu dan perkumpulan di dalam organisasi untuk menyelesaikan tugas-tugas utama yang berlaku di dalam perkumpulan.

Mendapatkan kinerja (prestasi kerja) adalah konsekuensi dari pekerjaan dalam jumlah dan kualitas yang dicapai oleh seorang wakil dalam menyelesaikan kapasitasnya berdasarkan kewajiban yang didelegasikan padanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut (Sedarmayanti, 2017) bahwa kinerja mengacu pada pengertian sebagai perilaku adalah seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

2.1.4.2 Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan (knowledge skill), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah suatu keadaan dimana karyawan menggerakkan diri yang telah diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

2.1.4.3 Faktor Penghambat Kinerja Karyawan

Adapun berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik perilaku maupun hasil kerja (Kasmir, 2018 : 189 – 190), yaitu :

1. Rancangan kerja. Sebuah pekerjaan yang mempunyai rancangan yang baik dapat mempermudah guna melaksanakan pekerjaan tersebut dengan benar dan tepat.
2. Pengetahuan. Yang dimaksudkan dengan pengetahuan yaitu pengetahuan terkait pekerjaan. Dengan memahami pengetahuan terkait pekerjaan akan mempermudah individu guna melaksanakan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya.
3. Keahlian dan kemampuan. Seseorang yang semakin mempunyai keahlian dan kemampuan maka akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sesuai yang sudah ditetapkan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Susanti & Mardiana, 2018) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Inisiatif
3. Ketepatan
4. Kemampuan
5. Komunikasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Malau & Wasiman, 2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yeakin Plastic Industry Batam	Analisis regresi berganda	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2	(Kartini & Hikmah, 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Synthesis Project Logistics Di Kota Batam	Analisis regresi berganda	Terdapat pengaruh motivasi terhadap eksekusi pekerja
3	(Kelvin Fernando, Wasiman, 2021)	Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoland Batam	Analisis pendekatan kuantitatif	Kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	(Elfrida Fitriana L, Mauli Siagian, 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Hosindo Sejahtera	Analisis regresi berganda	Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	(Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto, 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karangmas Unggul Bekasi	Analisis regresi berganda	Motivasi kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh pada kinerja dari karyawan
6	(Arifin et al., 2019)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis regresi berganda	Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
7	(Kelly & Suhardi, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada City Central Hotel Kota Batam	Analisis regresi berganda	Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan secara stimulant pada kinerja karyawan
8	Shelly, Wasiman, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Transcal Suntech International	Analisis regresi berganda	Lingkungan kerja dan kedisiplinan saling memengaruhi terhadap kinerja karyawan

Sumber : Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

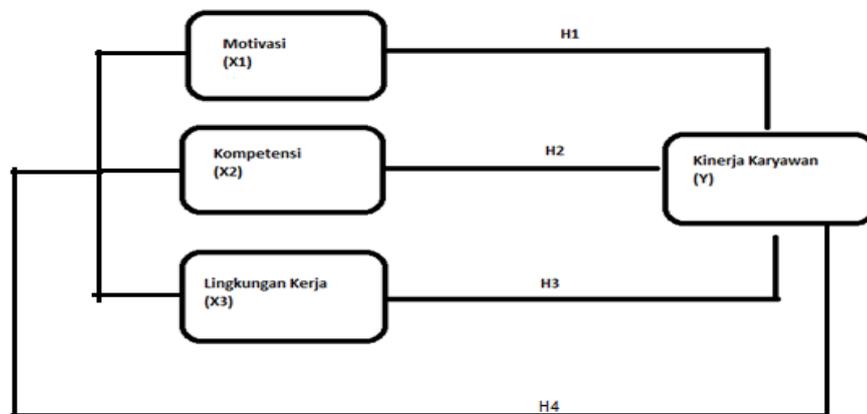
Motivasi memiliki beberapa penanda, seperti yang diungkapkan oleh (Rivai dan Basri, 2018) sebagai berikut, kebutuhan untuk menumbuhkan imajinasi, kebutuhan untuk meningkatkan kapasitas, kebutuhan untuk mencapai prestasi yang paling penting, kebutuhan untuk bekerja dengan sukses dan efektif, kebutuhan untuk diakui, kebutuhan untuk membangun hubungan yang baik di antara perwakilan, kebutuhan untuk menaruh minat dan kerjasama, kebutuhan untuk menerapkan dampak, kebutuhan untuk mendorong kekuatan dan kewajiban, kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

2.3.2 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Wibowo (2018:324) menjelaskan bahwasanya kapabilitas merupakan sebuah kemampuan guna melaksanakan atau menyelesaikan sebuah tugas yang bergantung pada informasi dan kemampuan dan dijunjung oleh mentalitas kerja yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. (Yudistira & Siwantara, 2018) mengungkapkan bahwa kemampuan memiliki dampak positif dan besar langsung pada eksekusi representatif.

2.3.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan lembaga atau kekuasaan yang terdapat di luar atau di dalam asosiasi dan dapat mempengaruhi presentasi asosiasi. Tempat kerja di sini terisolasi menjadi dua, khususnya iklim luar dan dalam. Iklim luar adalah semua peristiwa di luar organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi organisasi, sedangkan iklim dalam adalah iklim hierarkis yang ada di dalam organisasi atau asosiasi dan secara resmi memiliki konsekuensi langsung dan luar biasa pada organisasi. Mengingat penggambaran iklim dalam dan luar di atas, ini sangat berpengaruh pada eksekusi pekerja.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

Dilihat dari struktur di atas, spekulasi dalam eksplorasi ini adalah:

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sindo Megah Lestari.
- H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sindo Megah Lestari.
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sindo Megah Lestari.
- H4: Motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sindo Megah Lestari.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Konfigurasi pemeriksaan diperlukan sebelum mengarahkan eksplorasi secara keseluruhan untuk memberikan metodologi dalam menjelaskan latihan apa yang dilakukan oleh analis, bagaimana melakukannya dan apa yang harus dilakukan oleh spesialis. Klarifikasi tersebut memperjelas secara keseluruhan teknik yang digunakan (Sanusi, 2018:13).

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas dimana peristiwa keadaan dan hasil logis antara faktor bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini terdapat faktor kendali, kantor dan keamanan kerja sebagai variabel otonom sedangkan variabel pelaksanaan pekerja adalah variabel terikat.

3.2 Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini merupakan termasuk dalam penelitian yang bersifat replikasi terhadap penambahan variabel, indikator, objek, dan alat analisis yang pernah digunakan oleh peneliti sebelumnya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian di Sindo Megah Lestari. Penelitian ini dilaksanakan supaya memahami pengaruh motivasi kerja, Kompetensi, dan Lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT Sindo Megah Lestari.

3.3.2 Periode Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2022 hingga Agustus 2022.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

KEGIATAN	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU
Rancangan	■					
Studi Pustaka		■				
Menyusun Penelitian		■				
Menyusun Kusioner			■			
Memberikan Kusioner				■		
Mengolah Data				■	■	■
Bimbingan Penelitian	■	■	■	■	■	■
Penyelesaian Skripsi					■	■

Sumber : Olah Data, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan jumlah keutuhan obyek yang menurut peneliti memiliki karakteristik khusus yang diambil dan dipahami keputusannya. Menurut Sugiyono (2019 : 126), sampel merupakan bagian yang mewakili populasi. Pada penelitian ini populasi yang diambil oleh peneliti yaitu total jumlah karyawan yang bekerja di PT Sindo Megah Lestari berjumlah 110 karyawan.

3.4.2 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan yaitu dengan menggunakan teknik nonprobability sampling. Menurut Sugiyono, (2019 : 131), sampling jenuh adalah Teknik dalam pengambilan sampel jika seluruh anggotanya dijadikan sampel penelitian berjumlah 110 orang.

3.4.3 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sugiyono (2019 : 127) mendefinisikan sampel sebagai beberapa bagian dari populasi. Ketika ditemukan populasi dengan skala besar, peneliti tidak dapat memahami seluruh populasi tersebut, sehingga peneliti menggunakan sampel dari populasi yang telah didapat dari penelitian. Disimpulkan sampel penelitian ini berjumlah 110 responden.

3.5 Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan berupa data pendukung dan data utama. Dalam hal ini, perusahaan membantu memberikan data sehingga membantu penelitian ini namun peneliti juga mengumpulkan data pendukung lainnya yang ada di luar perusahaan. Data primer ialah di mana data yang paling penting dalam proses pengumpulan data. Selain itu, data ini juga diberikan langsung oleh perusahaan. Data sekunder adalah data pendukung yang diberikan kepada peneliti namun bisa diberikan dari orang lain melalui dokumen (Sugiyono, 2019 : 402).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan oleh peneliti, yaitu :

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan sebuah metode atau teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberi sejumlah atau seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden agar diberikan jawaban (Sugiyono, 2019 : 142).

2. Studi pustaka

Studi pustaka adalah aktivitas upaya peneliti dalam memperoleh sumber informasi yang berhubungan atau terkait dengan yang akan di teliti, sifatnya yang berkaitan dengan budaya di lingkungan social Sugiyono (2019 : 291).

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2019), variabel ini dikenal juga dengan sebutan variable antecedent, predictor, stimulus. Dan sering juga dikenal dengan sebutan variable bebas. Dimana variable ini dapat menyebabkan perubahan atau memengaruhi variable dependennya. Dalam pengujian ini ada tiga faktor bebas yang digunakan, yaitu:

X1 = Motivasi

X2 = Kompetensi

X3 = Lingkungan kerja

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi secara langsung oleh variabel bebas, variabel ini kemudian adalah variabel yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini ada satu variabel terikat yang digunakan, yaitu :

Y = Kinerja Karyawan

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019 : 426), Teknik penganalisisan data yang diarahkan untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu rumusan permasalahan yang terdapat dalam suatu proposal. Apabila keseluruhan data responden telah dikumpulkan maka penganalisisan data bisa dilaksanakan oleh peneliti.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Penganalisisan ini ialah di mana menganalisis serta menjelaskan data yang berhasil dikumpulkan secara rinci tanpa diharuskan menarik kesimpulannya.

3.8.2 Uji Kualitas Data

Uji ini memiliki tujuan untuk memudahkan peneliti mengolah hasil pengujian reabilitas dan validitas dalam pernyataan atau kuesioner penelitian, garis regresi serta pengujian hipotesis atau jawaban sementara. Sehingga pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0.

3.8.1.1 Uji Validitas

Uji ini dipergunakan dalam mengukur pertanyaan apakah memiliki kelayakan dalam mendeskripsikan variable terikatnya. Nilai yang dihasilkan dapat dibuktikan dengan melaksanakan uji 2 sisi dengan signifikan 0. 05, kriteria yang memperlihatkan bahwasanya data yang dikumpulkan valid ataupun tidak yaitu:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan 0. 05 mengartikan bahwasanya pertanyaan tersebut cocok.

2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan signifikan 0.05 mengartikan bahwasanya pertanyaan tersebut tidak cocok.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan agar mengetahui besar konsistensi dalam pertanyaan yang sudah dijawab oleh responden melalui kuisioner. Menurut realibel (v. W. Sujarweni, 2018 : 201), uji realibilitas diuji secara bersamaan apabila hasil $\alpha > 0.60$ maka dianggap hasilnya realibilitas.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji ini memiliki tujuan guna memahami apakah variable pengganggu atau variable residual dalam suatu model terdistribusi normal atau tidak atau bisa dikatakan uji ini dilaksanakan supaya data yang dikumpulkan mempunyai hasil yang normal (Ghozali, 2018 : 161). Uji ini dipandang tidak valid jika tidak lolos uji normalitas. Dalam hal ini, upaya yang bisa dipergunakan dalam memahami normalitas nilai residual, yaitu dengan:

1. Analisis Grafik

Ghozali (2018 : 161) menjelaskan bahwasanya penganalisisan ini merupakan analisis yang mengamati gambar, jika gambar yang dihasilkan memiliki bentuk seperti lonceng maka dianggap bahwasanya data tersebut normal. Di samping itu dengan normal *probability plot* dapat dianggap normal bahwasanya titik yang dihasilkan mendekati garis diagonal.

2. Analisis Statistik

Tidak hanya mengamati hasil dari analisis grafik, namun analisis statistic juga perlu dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan baik. Guna mengukur hasil yang memiliki data normal yakni dengan cara non parametik *Kolmogrov-Smirnov* (Ghozali, 2018 : 163).

Dasar pengambilan keputusan dapat dilaksanakan berdasarkan probabilitasnya, antara lain :

1. Apabila probabilitas $\geq 0,05$ maka distribusinya normal
2. Apabila probabilitas $\leq 0,05$ maka data distribusinya tidak normal

Data dalam suatu model dapat dianggap baik apabila data tersebut sudah dikumpulkan serta diolah menjadi normal sehingga dapat dipadang layak dalam melaksanakan uji statistic. Penelitian ini mempergunakan penganalisisan Grafik Histogram, Normal probability plot dan Test of Normality Kolmogrov-Smirnov yang di olah dengan bantuan SPSS 25 dalam uji normalitas datanya.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Sasaran dari melaksanakan uji ni yaitu guna mengetahui ada ataupun tidaknya hubungan sesame variable X pada model regresi penelitian (Ghozali, 2018 : 107 – 108). Model regresi dianggap baik pada saat tidak didapatkan gejala korelasi atau multikolinearitas di antara variable bebasnya. Cara yang dipergunakan dalam mengetahui ada ataupun tidak adanya gejala multikolinearitas atau gejala korelasi apabila tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka berindikasi ada multikolinearitas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan guna mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu periode pengamatan ke satu periode pengamatan laon pada model regresi (Ghozali, 2018 : 137). Model regresi bisa dianggap baik jika tidak ada heteroskedastisitas dalam sebuah penelitian.

Upaya yang dipergunakan peneliti dalam mengetahui adanya heteroskedastisitas, salah satunya dengan uji glejser agar memperoleh hasil yang lebih optimal. Dalam hal ini, uji glejser dilakukan dnegan menghubungkan nilai absolut dengan variable Y (Ghozali, 2018 : 142). Variable independent dalam uji glejser diharuskan mempunyai signifikan $\geq 0,05$ ataupun secara statistic tidak memengaruhi variable dependen untuk dianggap tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Karena variable yang dipergunakan dalam penelitian ini lebih dari satu, maka peneliti mempergunakan penganalisisan regresi linier berganda. Pada dasarnya, penganalisisan ini mengkaji tentang hubungan diantara variable dependen dengan variable independennya (Ghozali, 2018 : 95). Penganalisisan di sini guna membuktikan seberapa jauhnya pengaruh solvabilitas, likuiditas, dan profitabilitas pada return saham. Persamaan regresi linier berganda yang akan dipergunakan, yaitu :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3... + b_nX_n$$

Rumus 3.1 Regresi Linier Berganda

Keterangan :

Y : Variabel Dependen

x_n : Variabel Independen ke-n

a : Nilai Konstanta

b : Nilai Koefisien Regresi

3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada umumnya menilai dan menjelaskan kemampuan oleh variable Y (Chandrarin, 2018: 97). Jika R^2 maka variable independent yang dipergunakan belum bisa mewakilkan sebab-akibat dari variable dependen dengan demikian variable dependen dianggap masih memiliki pengaruh dimana variable yang diperoleh penelitian ini. Jika R^2 mendekati angka satu maka akan dianggap bahwasanya variable Y mencukupi data yang diharapkan.

Koefisien determinasi berada di tabel model summary yang di dalamnya meliputi nilai adjusted r square dan r square. Para peneliti memberikan saran guna menentukan adjusted r square. Menurut Ghazali (2018 : 98), adjusted r square akan dianggap baik jika nilainya $> 0,5$ dikarnakan adjusted r square berkisaran di antara nol hingga satu (0% - 100%).

3.9 Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2017: 144), pengujian hipotesis setara dengan pengujian kepentingan yang tidak secara parsial dalam berbagai koefisien kekambuhan langsung dengan artikulasi dengan teori penelitian.

3.9.1 Uji T (Uji Parsial)

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Chandrarin, 2018: 179), pada umumnya uji t dilakukan dengan tujuan agar dapat diketahui seberapa besarnya faktor X terhadap variabel Y. Dalam melaksanakan uji t perlu diperhatikan konsekuensi uji kepentingan pada faktor Y yang secara bersama-sama mempengaruhi variabel X. Uji ini mempergunakan tingkat kepentingan 5% ($\alpha = 0,05$). Jadi, faktor bebas dikatakan berpengaruh jika nilai sig kecil 0,05. Dalam uji statistik t, kriteria pengambilan keputusan yang dipergunakan (Ghozali, 2018: 99), yaitu :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $t < 0,05$ maka H_0 diterima.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $t > 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.9.2 Uji F (Uji Silmutan)

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Ghozali, 2018: 179), pada dasarnya uji F memiliki kepentingan untuk mengarahkan pengujian pada semua faktor X pada variabel Y. Uji F adalah tempat pengujian variabel Y mempengaruhi variabel X. Tes ini setara dengan memanfaatkan tingkat besar 5% ($\alpha=0,05$). Standar dinamis dalam uji terukur f yaitu ::

1. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima.
2. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

