



# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV AMANDA KEDIRI TAHUN 2014**

**DYAH AYU ROHMAWATI**

Fakultas Ekonomi - Prodi Manajemen

[dyahayurohmawati1991@gmail.com](mailto:dyahayurohmawati1991@gmail.com)

Dr. H. Samari, S.E., M.M dan Amat Pintu Batu, S.E., M.M  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan baru akan tercapai ketika karyawan dari perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik. Baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, beberapa diantaranya adalah motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Hal ini, nampaknya juga dialami oleh CV Amanda Kediri.

Penelitian ini bertujuan : 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri. 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri. 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.

Penelitian ini bersifat deskriptif terhadap 30 sampel karyawan dari populasi seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu statistik yakni SPSS versi 17. Hasil penelitian sekaligus sebagai kesimpulan adalah : 1) Motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari kesimpulan tersebut direkomendasikan hal-hal sebagai berikut : 1) karena motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kepada pihak CV Amanda Kediri harus bisa mempertahankan hal tersebut dan bahkan ditingkatkan menjadi lebih baik. 2) dari hasil penelitian masih ada pengaruh dari variabel diluar yang ada dalam penelitian ini yakni sebesar 10,4%, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain selain yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini.

**KATA KUNCI** : Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

## I. LATAR BELAKANG

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*). Walaupun berbeda level, namun seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama pentingnya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, mengabaikan salah satu bagian akan berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

CV Amanda merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang makanan ringan berupa aneka kue brownies yang berlokasi di jalan Panglima Sudirman no. 96 Kediri. Mengingat ketatnya persaingan usaha pada bidang ini, CV Amanda harus benar-benar memperhatikan kinerja dari para karyawannya jika ingin terus bertahan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain

yang sejenis. Fenomena masih rendahnya motivasi kerja, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja nampaknya dialami oleh CV Amanda. Hal ini diperoleh melalui wawancara informal yang dilakukan oleh peneliti dengan pemilik perusahaan. Jika masalah ini dibiarkan terus berlangsung, maka masa depan dan kelangsungan hidup perusahaan menjadi terancam.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Amanda Kediri Tahun 2014”

### B. Identifikasi Masalah

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.
4. Kinerja karyawan CV Amanda dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja.

5. Faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.
6. Dampak kinerja karyawan terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

### C. Pembatasan Masalah

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.
2. Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.
4. Kinerja karyawan CV Amanda dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja.

### D. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Amanda Kediri ?
2. Adakah pengaruh signifikan antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Amanda Kediri ?
3. Adakah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Amanda Kediri ?
4. Adakah pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kompetensi kerja, dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan di CV Amanda Kediri ?

### E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.
2. Untuk mengetahui kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.
4. Untuk mengetahui motivasi kerja, kompetensi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.

### F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis.

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang positif pada perkembangan dunia pendidikan khususnya melalui disiplin ilmu Manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis :

- a. Bagi Pimpinan perusahaan.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pimpinan CV Amanda Kediri dalam upaya peningkatan kinerja karyawan guna mencapai prestasi kerja yang bagus melalui peningkatan motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja yang kondusif.

b. Bagi Peneliti.

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti. Selain itu diharapkan penelitian ini kelak dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang mengambil topik berkaitan dengan motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

c. Bagi Karyawan

Dapat menjadi bahan masukan sebagai wawasan mengevaluasi diri, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerjanya.

## II. METODE

### A. Variabel Penelitian

#### 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).

#### 2. Definisi Operasional Variabel

##### a. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Menurut Rivai, (2005:451) motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang mendorong terjadinya pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

##### b. Kompetensi ( $X_2$ )

Menurut Toha (2008:28) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

##### c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Menurut Sedarmayanti, (2010:46) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban”.

#### d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan CV Amanda dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan

### **B. Teknik dan Pendekatan**

#### **Penelitian**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif menyusun instrument pengumpulan data secara terstruktur dan formal.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini awalnya bekerja dengan menggunakan aspek kualitatif dengan cara menyusun sejumlah kuesioner. Kuesioner ini kemudian akan dikuantifikasikan atau diwujudkan berupa angka – angka. Angka inilah yang menunjukkan skor motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

#### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah CV Amanda

yang terletak di jalan Panglima Sudirman no. 96 Kediri. Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah sesuai dengan Surat Keputusan ( S.K ) Rektor yakni selama 6 bulan mulai dari bulan Juli 2014 sampai dengan bulan Desember 2014.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di CV Amanda Kediri yang berjumlah 30 orang.

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sensus sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 50. maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

#### **E. Instrumen Penelitian dan Teknik**

##### **Pengumpulan Data**

##### **1. Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya ( Sugiyono, 2011;142 ).

Pernyataan yang digunakan dalam angket ini disusun

berdasarkan skala likert. Menurut Riduwan, (2010:12), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

## 2. Validasi Instrumen

### a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Solimun dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:249) suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:250), suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk

digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik.

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari peneliti adalah mendapatkan data.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada para responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:110), uji normalitas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005:91-92) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005:95) Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (periode sebelumnya).

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam

model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data ini menggunakan angka-angka ( kuantitatif ) dengan metode statistic. Dalam penelitian ini data hasil dari kuisioner selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan variabel terikat (Y), dan 3 variabel bebas (  $X_1, X_2, X_3$  ) seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002, 204)

3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2008; 180) untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan besarnya nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Signifikansi  $t \leq 0,05$  dan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel

bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- b) Signifikansi  $t \geq 0,05$  dan  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternative ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

#### 4. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa aplikasi software SPSS versi 17. Untuk menarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara serempak (simultan) terhadap variabel terikat (Y) adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Signifikansi  $F < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti, secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- b) Signifikansi  $F > 0,05$  dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini berarti, secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

### III. HASIL DAN KESIMPULAN

#### A. Interpretasi Hasil Analisis

##### 1. Uji Asumsi Klasik

###### a. Uji Normalitas

Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Fakta untuk membuktikan bahwa produk regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah menyebar diantara garis diagonal.

###### b. Uji Multikolinieritas

Dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas. Kriteria tidak terjadi multikolinieritas adalah nilai VIF motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan



kerja lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

c. Uji Autokorelasi

Nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,041. Nilai  $du(3,40) = 1,65$  sehingga  $4 - du = 4 - 1,65 = 2,35$ . Dengan demikian dapat disimpulkan nilai Durbin Watson (dw) terletak antara  $du$  s/d  $4 - du$  sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$Y = 2,704 + 0,330 X_1 + 0,267 X_2 + 0,317 X_3$$

Artinya :

a.  $a = 2,704$  artinya apabila motivasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ( $=0$ ) maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,704..

b.  $b_1 = 0,330$  artinya apabila motivasi kerja ( $X_1$ ) naik 1 (satu) satuan dan Kompetensi ( $X_2$ ) juga Lingkungan kerja ( $X_3$ ) tetap maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,330 satuan

c.  $b_2 = 0,267$  artinya apabila kompetensi ( $X_2$ ) naik 1 (satu) satuan dan motivasi kerja ( $X_1$ ) juga lingkungan kerja ( $X_3$ ) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,267 satuan

d.  $b_3 = 0,317$  artinya apabila lingkungan kerja ( $X_3$ ) naik 1 (satu) satuan dan motivasi kerja ( $X_1$ ) juga lingkungan kerja ( $X_2$ ) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,317 satuan.

### 3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut:

a) Variabel Motivasi kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,107, sementara  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,056 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Variabel kompetensi memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,646, sementara  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,056 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi Kompetensi

sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dengan demikian terbukti bahwa kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c) Variabel Lingkungan kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,457, sementara  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,056 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

### 4. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil hasil uji F yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $83,983 > F_{tabel}$  sebesar 2,975 atau nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa secara serempak (simultan) motivasi kerja ( $X_1$ ),

kompetensi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## B. Pembahasan

1. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji statistik menunjukkan variabel motivasi kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,107, sementara  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,056 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji statistik menunjukkan variabel kompetensi memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,646, sementara  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,056 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai

signifikansi Kompetensi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dengan demikian terbukti bahwa kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji statistik menunjukkan variabel lingkungan kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,457, sementara  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,056 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai  $F_{hitung}$  83,983 dengan tingkat signifikan 0,000, karena probabilitas  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi kinerja karyawan.

### C. Kesimpulan

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.
4. Motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Amanda Kediri.

### IV. DAFTAR PUSTAKA

- Arcynthia, L.M. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin Makassar.
- Colquitt, N. dan Lepine. 2009. *Perilaku dalam Organisasi*. (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.
- Dunnet's, N. 2004. *A theory of collective competence challenging the ne-liberal individualisation of Performance at work*. Journal of Management Development Vol. 27 No.1, hal.5-7
- Durkeim, U. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Gerungan, W.A. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Semarang : UNDIP
- Gitosudarmo, I. dan I Nyoman S. 2008. *Perilaku Organisasi*. edisi pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Hafidz. 2012. *Pengaruh faktor motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada The Djayakarta Daira Hotel Palembang*. Jurnal Ilmiah. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.



- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kreitner, R. dan Kinicki, M. 2008. *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall International.
- Luthan, G. and Phill J. 2005. *Organization Behavior (Prilaku Organisasi)*. Yogyakarta : ANDI Offsett
- Malthis, R.L. dan John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh. Terjemahan : Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Manullang. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan pertama. Bandung : Refika Aditama.
- Nitisemito, A.S. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Jendela
- Rakhmat, J. 2001. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT. Rosdakarya
- Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Ruky. A.S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja: Performance Management System, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Supriyanto, Achmad dan Machfudz, M. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Malang : UIN Maliki
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Jaya.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama. Yogyakarta : YKPN
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani A.T. dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama. Jakarta : Graha Ilmu.
- Sunardi, R. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jatinangor : Alqaprint.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada