

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama, Jakarta Barat)

Evita Dwi Wardhani^{1*}, Widi Wahyudi²

¹⁻²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi: war.evita@gmail.com¹

ABSTRACT. This study aims to determine the effect of Work Environment (X1), Competence (X2), and Work Motivation (X3) on Employee Performance (Y). The research was conducted at PT Citra Media Nusa Purnama with a sample of 96 employees located in West Jakarta. Data were collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression with the help of SPSS version 30 at a 5% significance level. The results indicate that Competence (X2) and Work Motivation (X3) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y), while Work Environment (X1) does not show a significant effect. However, when tested simultaneously, the three variables together influence employee performance. These findings highlight that competence is a crucial factor in improving performance, particularly through training programs, mastery of technical knowledge, and the development of operational skills. In addition, motivation plays an essential role and can be strengthened by providing challenging tasks, recognizing employee achievements, encouraging initiative, and granting autonomy in decision-making. Although the work environment did not show a significant partial effect, it remains important to create a comfortable and supportive atmosphere to ensure employee well-being and productivity. Overall, this research emphasizes the importance of competence development and motivation strategies as managerial priorities to enhance employee performance in the organization.

Keywords: Competence; Employee Performance; Human Resource Management; Work Environment; Work Motivation

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian dilakukan di PT Citra Media Nusa Purnama dengan sampel sebanyak 96 karyawan yang berlokasi di Jakarta Barat. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Lingkungan Kerja (X1) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Namun, secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja, khususnya melalui program pelatihan, penguasaan pengetahuan teknis, dan pengembangan keterampilan operasional. Selain itu, motivasi memiliki peran penting yang dapat ditingkatkan melalui pemberian tugas menantang, pengakuan atas pencapaian karyawan, dorongan untuk berinisiatif, serta pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan. Meskipun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan, tetap penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung guna menjamin kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dan strategi peningkatan motivasi sebagai prioritas manajerial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kompetensi; Lingkungan Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi, organisasi dituntut memiliki sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan produktif. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi (Haryadi, 2022). Fenomena di PT Citra Media Nusa Purnama menunjukkan adanya keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya inisiatif, serta penurunan motivasi kerja. Kondisi ini berpotensi mengurangi daya saing perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan (Warongan et al., 2022), kompetensi berkontribusi signifikan terhadap kinerja (Annisa Nurhandayani, 2022), serta motivasi kerja terbukti meningkatkan produktivitas (Lestari & Wahyudi, 2024). Berdasarkan fenomena dan temuan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik maupun non-fisik yang memengaruhi aktivitas karyawan. Pamungkas & Widowati (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja. Rijanti et al. (2022) membedakan lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu, sirkulasi udara) dan non-fisik (hubungan antar rekan kerja). Rahmadani & Sampeliling (2023) menegaskan bahwa lingkungan yang aman dan sehat meningkatkan produktivitas. Hamdalah & Jaya (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan kinerja berkelanjutan.

Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan karyawan bekerja efektif. Lutfiyah (2020) menyatakan kompetensi nyata diperlukan untuk menyelesaikan tanggung jawab. Trisdiana et al. (2023) menambahkan kompetensi mencakup aspek teknis dan perilaku. Prayetno et al. (2022) membedakan kompetensi dasar dan pembeda, sedangkan Maslianor (2025) menekankan bahwa kompetensi berhubungan langsung dengan efektivitas kerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja seseorang. Sanaba et al. (2022) menyatakan motivasi berhubungan signifikan dengan komitmen karyawan. Farhan Hamdalah & Umban Adi Jaya (2024) menjelaskan motivasi

sebagai pendorong keberhasilan organisasi. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih berinisiatif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Haryadi (2022), kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas. Setiawan (2021) menekankan bahwa faktor psikologis dan motivasi berperan besar dalam pencapaian kinerja. Piter Tiong (2023) menambahkan ukuran kinerja meliputi produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, pemanfaatan sumber daya, dan biaya. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam mengukur efektivitas organisasi.

Landasan Penelitian

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Warongan et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Rahmadani & Sampeliling (2023) menemukan hasil berbeda bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Annisa Nurhandayani (2022) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan Maslianor (2025) yang menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam efektivitas kerja. Sementara itu, Lestari & Wahyudi (2024) serta Sanaba et al. (2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan komitmen organisasi.

Adanya perbedaan temuan dari penelitian sebelumnya inilah yang menjadi landasan sekaligus research gap bagi penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama di Jakarta Barat.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Citra Media Nusa Purnama yang berjumlah 96 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 96 responden.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Variabel independen terdiri atas Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Indikator untuk setiap variabel diadaptasi dari penelitian sebelumnya, antara lain:

- Lingkungan Kerja: kondisi fisik, hubungan antar rekan kerja, dan suasana psikologis (Rijanti et al., 2022).
- Kompetensi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (Lutfiyah, 2020; Trisdiana et al., 2023).
- Motivasi Kerja: dorongan internal, penghargaan, tantangan kerja, dan inisiatif (Sanaba et al., 2022).
- Kinerja Karyawan: produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas (Haryadi, 2022; Piter Tiong, 2023).

Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian dapat digunakan dengan baik, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Analisis utama menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 30. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap dependen) dan uji F (untuk mengetahui pengaruh simultan). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji T

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,454	3,331		1,037	,303		
	Lingkungan Kerja	,141	,075	,158	1,891	,062	,743	1,345
	Kompetensi	,550	,087	,512	6,316	<,001	,794	1,260
	Motivasi Kerja	,215	,083	,221	2,580	,011	,708	1,413

Gambar 1. Hasil Uji T

Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,891 yang lebih kecil dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,986 pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,062, lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Kompetensi (X2)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,316 yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,986, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Motivasi Kerja (X3)

Variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,580 yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,986, dengan tingkat signifikansi 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama, Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum cukup mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat lebih beradaptasi dengan kondisi kerja yang ada dan manajemen perlu melakukan perbaikan lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, agar dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama, Jakarta Barat. Artinya, semakin tinggi tingkat keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, workshop, serta program pengembangan diri yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka.

Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama, Jakarta Barat. Hal ini berarti motivasi saja tidak cukup untuk mendorong kinerja karyawan jika tidak diimbangi dengan kompetensi dan dukungan lingkungan kerja yang memadai. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mencari strategi motivasi yang lebih efektif, misalnya dengan sistem penghargaan, pemberian insentif, atau peluang pengembangan karier yang lebih jelas.

DAFTAR REFERENSI

- Annisa Nurhandayani. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.
- Farhan Hamdalah, & Umban Adi Jaya. (2024). Lingkungan Kerja dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Haryadi. (2022). Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen SDM. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).
- Lestari, D.M., & Wahyudi, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2).
- Lutfiyah. (2020). Kompetensi dan Budaya Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3).
<https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p684-699>
- Maslianor. (2025). Kompetensi Karyawan dan Efektivitas Organisasi. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 5(1).
- Pamungkas, A., & Widowati, L. (2020). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(4).
- Prayetno, D., dkk. (2022). Kompetensi Dasar dan Pembeda dalam Kinerja Karyawan. *Jurnal SDM*, 6(1).
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Lingkungan Kerja dan Produktivitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2).
- Rijanti, T., dkk. (2022). Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik. *Jurnal Ekonomi*, 14(3).
- Sanaba, H., dkk. (2022). Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 6(2).
- Setiawan, N. (2021). Faktor Psikologis dalam Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 4(2).
- Piter Tiong. (2023). Ukuran Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 11(1).
- Warongan, A., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 9(2).