

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BERKAH HUTAN MANDIRI**



SKRIPSI

Nama : Muhammad Wahyu Firliansya

Nim : 212018205

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BERKAH HUTAN MANDIRI**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Muhammad Wahyu Firliansya
Nim : 212018205**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Wahyu Firliansya
Nim : 212018205
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkah Hutan Mandiri

Dengan ini saya menyatakan:

1. karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022



Muhammad Wahyu Firliansya

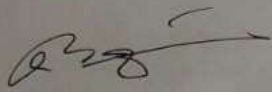
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

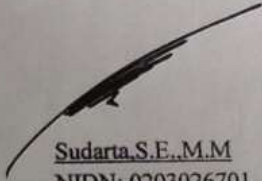
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Astra Internasional Tbk – Toyota Sales
Operation Palembang.
Nama : Muhammad Rafly Syawaluddin
NIM : 21212018327
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, September 2022
Pebimbing II,

Pembimbing I,


Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN : 0226107001


Sudarta, S.E., M.M
NIDN: 0203026701

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. “Wahai orang-orang yang beriman, jika kamu menolong (agama) Allah niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu” (Q.S. Muhammad:7)
2. “Menuntut Ilmu adalah taqwa, menyampaikan ilmu adalah ibadah, mengulang-ulang ilmu adalah zikir, mencari ilmu adalah jihad” (Abu Hamid Al Ghazali)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayah Lukman Hakin dan Ibu Ely Suryani yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
2. Kedua saudari saya Siti Indah Purwati
3. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu



PRAKATA

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alam, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkah Hutan Mandiri”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Belliwati Kosim, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
9. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018 yang telah memberikan do'a serta dukungan.
10. Kepada teman-teman seperjuangan (Syawal, Rio, Zaka, Afifa)

11. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot
Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, September 2022

Muhammad Wahyu Firliansya

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Persembahan dan Motto.....	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,

DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Operasionalisasi Variabel	36
D. Populasi dan Sampling	37
E. Data Yang Diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	83
B. Saran	83
Daftar Pustaka	85
Lampiran	87

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pelaksanaan Pekerjaan	5
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	28
Tabel III.1 Operasionalisasi Vriabel	36
Tabel III.2 Data Karyawan Berdasarkan Bagian	37
Tabel III.3 Distribusi Sampel.....	39
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	54
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	55
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	56
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi	63
Tabel IV.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi	66
Tabel IV.12 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	68
Tabel IV.13 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel IV.14 Uji F.....	73
Tabel IV.15 Uji t.....	74
Tabel IV.16 Uji Koefesien Determinasi.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuisisioner Penelitian

Lampiran: Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Analisis Regresi

Lampiran: Tabel Distribusi Frekuensi

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran: Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Riset

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran: Sertifikat Lainnya

Lampiran: Plagiarisme

Lampiran: Biodata Penulis

ABSTRAK

Muhammad Wahyu Firliansyah/212018205/ Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkah Hutan Mandiri /Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkah Hutan Mandiri. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner. Populasi penelitian ini berjumlah 144 karyawan dan sampel sebanyak 103 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan pengujian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, tingkat signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar $45,981 > F_{tabel}$ sebesar 2,70, dengan tingkat signifikan F $0,000 < sig \alpha = 0,05$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,304 > t_{tabel}$ sebesar 1,983 atau tingkat signifikan t_{hitung} $0,023 < 0,05$. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,826 > t_{tabel}$ sebesar 1,983 atau tingkat signifikan t_{hitung} $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,071 > t_{tabel}$ sebesar 1,983 atau tingkat signifikan t_{hitung} $0,041 < 0,05$. Uji Koefisien Determinasi menunjukkan variabel Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berkah Hutan Mandiri sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

ABSTRAK

Muhammad Wahyu Firliansyah/212018205/ The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance at PT. Blessings of Independent Forest / Human Resource Management

This study aims to determine the effect of motivation, competence and work environment on employee performance at PT. Independent Forest Blessing. The type of research used is associative research. Data collection techniques by distributing questionnaires. The population of this study amounted to 144 employees and a sample of 103 employees. Analysis of the data used is qualitative and quantitative analysis with testing using multiple linear regression analysis technique, the significant level is 5%. The results showed that there was a positive and significant effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance with an F_{count} of 45.981 $> F_{table}$ of 2.70, with a significant level of F 0.000 $< sig = 0.05$. Motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t_{count} of 2.304 $> t_{table}$ of 1.983 or a significant level of t_{count} 0.023 < 0.05 . Competence has a positive and significant effect on employee performance with a t_{count} of 4.826 $> t_{table}$ of 1.983 or a significant level of t_{count} 0.000 < 0.05 . The work environment has a positive and significant effect on employee performance with a t_{count} of 2,071 $> t_{table}$ of 1,983 or a significant level of t_{count} of 0.041 < 0.05 . The Coefficient of Determination Test shows the variables of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance at PT. The Blessing of Independent Forests is 57% while the remaining 43% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Motivation, Competence, Work Environment and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif, untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolannya. Manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa sebab bagaimana sumber daya manusia itu. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Malayu S.P Hasibuan 2019:10). Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik data menunjang tercapainya target atau tujuan perusahaan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, kinerja dapat dipandang dari hasil pekerjaan kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaannya yang sedang berlangsung untuk mencapai target atau hasil kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu (Pandi Afandi 2021:84). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal seperti motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja ialah, mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah di tetapkan tidak akan tercapai. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga

hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Pandi Afandi 2021:23).

Adapun yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yaitu kompetensi, konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar disekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. Temuan tersebut telah mendorong dilakukan penelitian terhadap variabel kompetensi yang di duga memprediksi kinerja individu. Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Adapun dimensi-dimensinya dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam menghadapi pengaruh lingkungan organisasi, menuntut kesiapan sumber daya manusia organisasi untuk memiliki kemampuan dalam menjawab tantangan tersebut dengan menunjukkan kinerjanya melalui kegiatan-kegiatan dalam bidang tugas dan pekerjaannya didalam organisasi. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Edy Sutrisno 2019:203).

Selain motivasi dan kompetensi ada juga Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat lah penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu

perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan suasana yang dimana karyawan melakukan setiap harinya dengan rasa nyaman untuk karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Pandi Afandi 2019:65). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

PT. Berkah Hutan Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri yang menyediakan tenaga kerja untuk pemanenan hutan industri. Bekerja sama dengan PT. Bumi Andalas Permai, PT. SBA Wod Industri dan PT. Wijaya Karya Sakti Jambi, yang dimana setelah pemanenan tersebut akan menghasilkan produk setengah jadi-pulp, produk setengah jadi tersebut akan dilanjutkan dengan tahap produk akhir yang akan dijadikan seperti contohnya kertas, tissue, benang dan lainnya.

Bagi perusahaan PT. Berkah Hutan Mandiri masalah motivasi kerja, kompetensi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dilakukan karena perusahaan menyadari kurangnya motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja akan berakibat menurunnya kinerja

karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya cita-cita perusahaan. Hal ini tentunya tidak bisa dibiarkan berlanjut, karena dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Selain itu dengan memberikan dorongan motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja maka perusahaan berharap agar karyawan dapat mencapai kinerja yang baik.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan
PT. Berkah Hutan Mandiri

Tahun	Target Pelaksanaan kerja	Realisasi	Presentase (pencapaian)	Presentase belum tercapai
2019	459.000 Ton	426.870 Ton	93%	7%
2020	459.000 Ton	399.330 Ton	87 %	13%
2021	459.000 Ton	390.150 Ton	85 %	15%

Sumber : Wawancara Pra Riset, 2022

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Berkah Hutan Mandiri saat ini belum mampu mencapai hasil yang diharapkan perusahaan, sebab karyawan belum mampu menunjukkan kinerja secara optimal, karena penempatan karyawan di perusahaan ini tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan, karena keahlian yang dimiliki oleh karyawan dapat menentukan kualitas yang dihasilkan karyawan didalam perusahaan. Selain kualitas, kuantitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan terlihat dari tabel 1.1 belum bisa mencapai realisasi produksi, karena karyawan sering menunda-nunda pekerjaannya. Waktu kerja yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan target juga terbilang cukup untuk menyelesaikan target, tetapi karyawan belum bisa

mencapai target yang telah ditentukan perusahaan tersebut akibat kurangnya pengawasan dari atasan sehingga mengalami penurunan setiap tahunnya. perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan target dengan ketepatan waktu yang telah di tentukan perusahaan, sehingga semua yang diinginkan oleh perusahaan tercapai.

Selain itu motivasi atau dorongan kerja di PT.berkah hutan mandiri terlihat kurang baik, karena balas jasa dari perusahaan seperti tidak adanya insentif atau bonus yang diberikan pada karyawan, gaji tidak sesuai dengan beban kerja hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Permasalahan lainnya adalah kondisi kerja yang dirasakan karyawan kurang baik, terlihat dari tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi dikarenakan permasalahan yang telah terjadi seperti diatas. Selain itu kurang adanya pengakuan dari atasan, yaitu tidak adanya umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukan, atau tidak ada *feedback* dari atasan yang membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

Selain motivasi, kompetensi pada PT.berkah hutan mandiri juga kurang masih kurang baik, terlihat dari sifat masing-masing karyawan yang dimana beberapa karyawan terlihat sering mengobrol terlalu lama dan melupakan kewajibannya dalam bekerja, dan sebaiknya lebih diperhatikan agar tidak berdampak kepada kinerja dan hasil pekerjaannya, sehingga tidak mengalami kerugian karena hal-hal tersebut. Selain itu diperusahaan juga terdapat karyawan yang belum mempunyai pengetahuan yang baik dalam

bekerja, serta masih adanya karyawan yang kurang memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, dikarenakan pendidikan akhir karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya . Dan juga karyawan kurang memiliki keterampilan, dalam mengoperasikan penggunaan teknologi dan peralatan yang ada diperusahaan sehingga membuat waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaannya. dan pimpinan perusahaan harus menjaga hal tersebut dengan baik agar dapat menambah kompetensi pada masing-masing karyawan.

Adapun hal yang harus diperhatikan selain motivasi dan kompetensi terdapat lingkungan kerja. Seperti Fasilitas yang disediakan oleh PT. Berkah Hutan Mandiri masih kurang memadai dari sisi kendaraan yang hanya ada satu untuk para pekerja atau karyawan lapangan untuk memasuki area tempat mereka bekerja. Dan juga hubungan dengan pimpinan terlihat kurangnya pendekatan antar karyawan dan pimpinan, sehingga membuat kinerja menurun dan mengakibatkan target yang diinginkan tidak tercapai. Serta hubungan antar karyawan pun sangat minim, karena kurangnya kerja sama antara karyawan diperusahaan. Lingkungan yang nyaman akan mampu memberikan rasa senang bagi karyawan terhadap pekerjaannya, dan juga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. berkah hutan mandiri

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat di kemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja, kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Hutan Mandiri ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Hutan Mandiri ?
3. Adakah pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Hutan Mandiri ?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Hutan Mandiri ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Hutan Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Hutan Mandiri
3. Untuk mengetahui Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Hutan Mandiri
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Hutan Mandiri

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, mendapatkan pengalaman dan menambah wawasan dalam penelitian dan menjadi lebih tau dengan dunia kerja dan bisa dilakukan jika didalam dunia pekerjaan
2. Bagi tempat kerja atau perusahaan, dari penelitian tersebut perusahaan tau apa yang kurang dari perusahaannya tersebut dan dapat memperbaiki kedepannya dan juga sebagai acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan juga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.
3. Bagi almamater/universitas, dengan adanya penelitian dapat menambahkan informasi bagi universitas dan hasil dari penelitian tersebut dapat di berikan ke perpustakaan kampus.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi . 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zafana Publishing.
- Agusri, Lesi. Nasution, Zawawi. Puspita Ecy. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.
- Ariani, Devira Prakasita. Andarini, Sonja. 2020. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Bukhari. Pasaribu, Sjahril Effendi. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.
- Diana, Emy Nur. 2018. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Widiya Inti Plasma Sidoarjo.
- Fauzi, Firman. Siregar, Muhammad Hanafiah. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi.
- Hasan, M Iqbal. 2015. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2(Statistik Inferensif)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, malayu p. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Munawirsyah, Isna. 2018. pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meidita, Anggi. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja.

- Munardi, Herwin Tri. Djuhartono, Tjipto. Sodik, Nur. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT National Finance.
- Peratiwi, Rr mega ayu. Widiartanto. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Elnusa Semarang.
- Rozalia, Nur Avni. Utami, Hamidi Nayati. Ruhana, Ika. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sugiyono. 2019 . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2021. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta : Pustakabarupress.
- Sutrisno, H Eddy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja ed. 5* . Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.