

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUKSES JAYA PERMATA BANYUASIN**



Skripsi

**Nama : Ayu Sulistiawati
NIM : 212022108**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2026**

Skripsi

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUKSES JAYA PERMATA BANYUASIN**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Nama : Ayu Sulistiawati
NIM : 212022108**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Sulistiawati

NIM : 212022108

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Jaya Permata Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana sastra 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 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, Maret 2026



Ayu Sulistiawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasi
Nama : Ayu Sulistiawati
NIM : 212022108
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Arniza Nilawati, S.E., M.M.

NIDN: 0215057001

Pembimbing II



Arraditva Permana, S.E., M.M.

NIDN: 0225108802

Mengetahui,

Dekan

u.p. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zalcha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO.

NIDN: 0229057501

MOTTO

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan dengan rasa bahagia, karya sederhana yang penulis buat, dengan penuh percaya diri penulis mempersembahkan untuk kedua orang tua.

Ibunda tercinta Nurjanah

Ayahanda Edi Sutarto

Karya ini sebagai tanda bukti, hormat dan terimakasih yang tidak terhingga, yang senantiasa memberikan do'a, dukungan dan limpahan kasih sayang yang tidak bisa di ukur menggunakan apapun. Penulis pikir tidak akan sampai ada di tahap ini dan tidak terbesit sedikitpun penulis akan menyangang gelar sarjana yang diimpikan oleh kedua orang tua tercinta, alhamdulillah atas segala pengorbanan ayah ibu, ternyata anak kedua kalian bisa melewati semuanya, terimakasih atas semua harapan dan kepercayaan ayah dan ibu untuk penulis.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan dan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin” dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai pemenuhan kewajiban menyelesaikan tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Kelancaran dalam menyusun skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak. Oleh karena itu, penulis ucapkan terimakasih kepada segenap pihak yang telah membantu:

1. Bapak Prof Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. 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, dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si, selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Arniza Nilawati, S.E, M.M, dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing I dan pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik (PA) yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu penguji yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis untuk skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Kepada Pemimpin dan seluruh karyawan di PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin yang telah memberikan izin serta membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
9. Kepada seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa, dukungan, serta semangat kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Kepada teman-teman seperjuangan (Riri Fatria, Rita Sastriani, Resthie Andela dan Natasya Putri) dan seluruh teman di perkuliahan yang selalu memberikan dukungan, bantuan, serta motivasi kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
11. Dan yang terakhir untuk diri saya sendiri, Ayu Sulistiawati. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Untuk malam-malam penuh tekanan, keraguan dan air mata terimakasih karena tetap memilih melangkah meski jalan tak selalu ramah. Kini telah sampai, maka

berbahagialah selalu dimanapun berada. Apresiasi sebesar-besanya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Dengan kurang dan lebihmu mari merayakan keberanian itu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan bagi para pembaca.

Palembang, Maret 2026

Ayu Sulistiawati
212022108

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN USULAN PENELITIAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	15
A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja Karyawan	15
2. Kompetensi.....	19
3. Motivasi Kerja.....	23
4. Lingkungan Kerja.....	28
B. Penelitian Sebelumnya	33
C. Kerangka Pemikiran	37
1. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja T erhadap Kinerja Karyawan.....	37
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	39
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	41
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	42
D. Hipotesis.....	44

BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Lokasi Penelitian	46
C. Operasionalisasi Variabel.....	46
D. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel.....	48
E. Data Yang Diperlukan.....	49
F. Metode Pengumpulan Data	50
G. Analisa Data dan Teknik Analisis.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Hasil Penelitian.....	60
B. Pembahasan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Target dan Realisasi	4
Tabel 1. 2	Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan.....	7
Tabel 1. 3	Hasil Pra Riset Kompetensi Karyawan	8
Tabel 1. 4	Hasil Pra Riset Motivasi Kerja.....	9
Tabel 1. 5	Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja.....	10
Tabel 2. 1	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	36
Tabel 3. 1	Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	47
Tabel 3. 2	Kerangka Sampel	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	43
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 I. Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Daftar Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Data

Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 5 Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 6 Validitas Dan Reliabilitas sikap kerja (X1)

Lampiran 7 Validitas Dan Reliabilitas tanggung jawab (X2)

Lampiran 8 Validitas Dan Reliabilitas penghargaan (X3)

Lampiran 9 Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Uji Determinasi

Lampiran 10 Tabel r

Lampiran 11 Tabel t

Lampiran 12 Tabel F

ABSTRAK

Ayu Sulistiawati / 212022108 / 2026 / Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses jaya Permata Banyuasin

Sulistiawati A¹, Nilawati A², Permana A³

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan dan persial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin. Dalam penelitian ini menggunakan 57 sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Jenis penelitian ini adalah assosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, kuisisioner, wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi positif artinya kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji F menunjukkan $F_{hitung} 64,765 > F_{tabel} 2,779$ dan $Sig.F 0,000 < 0,10$ maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin. Hasil Uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} 8,420 > t_{tabel} 1,674$, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} 3,554 > t_{tabel} 1,674$, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} 2,950 > t_{tabel} 1,674$. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,774 (77,4%) sedangkan sisanya sebesar 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

Ayu Sulistiawati / 212022108 / 2026 / *The Influence of Competence, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin*

Sulistiawati A¹, Nilawati A², Permana A³

This study aims to determine the effect of Competence, Work Motivation, and Work Environment simultaneously and partially on Employee Performance at PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin. This study used 57 samples. The sampling technique used was proportionate stratified random sampling. The type of research used in this study was associative research. The data used were primary data and secondary data. The data collection techniques used were documentation, questionnaires, and interviews. The data analysis techniques used were Multiple Linear Regression, F Test, t Test, and Coefficient of Determination. The results of the multiple linear regression analysis showed that Competence, Work Motivation, and Work Environment have positive regression coefficients, which means that competence, work motivation, and work environment have a positive effect on employee performance. The results of the F test showed that $F_{count} 64.765 > F_{table} 2.779$ and $Sig.F 0.000 < 0.10$, so it can be stated that there is a significant effect of competence, work motivation, and work environment on employee performance at PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin. The results of the t test showed that competence has a significant effect on employee performance because the value of $t_{count} 8.420 > t_{table} 1.674$, work motivation has a significant effect on employee performance because the value of $t_{count} 3.554 > t_{table} 1.674$, and work environment has a significant effect on employee performance because the value of $t_{count} 2.950 > t_{table} 1.674$. The results of the coefficient of determination showed that the Adjusted R Square value was 0.774 (77.4%), while the remaining 22.6% was influenced by other variables not included in this study.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada dasarnya menetapkan sejumlah tujuan yang ingin dicapai, salah satunya adalah memperoleh keuntungan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan melalui pemanfaatan berbagai sumber daya yang dimiliki. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena mencakup individu yang memberikan tenaga, pemikiran, serta kreativitas bagi organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkualitas guna menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan mampu mendukung keberlanjutan perusahaan di masa mendatang.

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin intens, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi komponen penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam Chairunnisah dkk (2021:3) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil pekerjaan yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan. Apabila pencapaian karyawan tidak memenuhi atau berada jauh di bawah target, maka kinerja tersebut dinilai rendah. Optimalisasi kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga oleh

faktor lain seperti tingkat kompetensi yang memadai, motivasi kerja yang kuat, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Kompetensi karyawan, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta perilaku kerja, merupakan modal esensial bagi individu untuk menyelesaikan tugas secara profesional dan berkualitas. Menurut Nurjaya dkk (2021:335) kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengalaman yang ada pada diri seseorang untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan.. Karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas dan selaras dengan standar organisasi.

Motivasi atau dorongan yang diberikan kepada karyawan memegang peranan penting karena dapat menjadi pendorong bagi mereka untuk bekerja secara efektif dan selaras dengan berbagai upaya pencapaian kinerja yang optimal. Menurut Hafidzi dkk (2019:52) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu berkerja efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian, motivasi akan muncul apabila ketiga unsur tersebut terpenuhi secara positif. Dengan demikian, pemberian motivasi dapat dilakukan melalui pemenuhan kebutuhan dasar karyawan serta komunikasi yang persuasif, sehingga mereka memiliki dorongan kerja yang tinggi dan merasakan kepuasan terhadap tugas yang dijalankan.

Disisi lain Lingkungan kerja juga berperan signifikan dalam menentukan tingkat kenyamanan, produktivitas, serta kinerja karyawan saat melaksanakan

tugas. Lingkungan yang mendukung tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, tata letak, dan kebersihan, tetapi juga mencakup faktor nonfisik seperti kualitas hubungan antarpegawai, pola komunikasi, serta budaya organisasi. Menurut Nurlaeli, (2023:78) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang positif sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih fokus, nyaman, dan terdorong untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila lingkungan kerja dirancang secara optimal dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, kondisi tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat stres, dan pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

PT Sukses Jaya Permata Banyuasin merupakan perusahaan yang beroperasi dalam sektor penjualan dan distribusi produk minuman dan makanan ringan di wilayah Sumatra Selatan. Perusahaan yang berlokasi di Jl. Tj. Api-Api, Kelurahan Sukajadi, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin ini berupaya menyediakan berbagai kebutuhan consumer melalui jaringan distribusi yang luas serta pelayanan yang adaptif terhadap kebutuhan pelanggan. Dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 130 orang, perusahaan menjalankan operasionalnya melalui sejumlah divisi yang memiliki fungsi vital dalam mendukung proses distribusi, penjualan, administrasi, dan pelayanan konsumen. Sebagai entitas bisnis yang bergerak pada industri dengan tingkat persaingan yang tinggi, PT Sukses Jaya Permata Banyuasin menghadapi berbagai tantangan eksternal, seperti perubahan permintaan pasar dan kompetisi dengan perusahaan sejenis. Dari sisi internal, perusahaan dituntut untuk memastikan kualitas sumber daya manusia tetap optimal

agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu, aspek kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja menjadi elemen penting yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Berdasarkan observasi pendahuluan, ditemukan beberapa permasalahan, seperti variasi tingkat kompetensi antar karyawan, ketidakstabilan motivasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan guna mendukung produktivitas secara maksimal.

Kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin diduga belum optimal, ditunjukkan oleh capaian penjualan yang mengalami penurunan dan belum memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut tercermin pada data penjualan yang disajikan, yang menggambarkan perbandingan antara target dan realisasi penjualan di PT Sukses Jaya Permata Banyuasin sebagai berikut:

Tabel I.1
Target dan Realisasi PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin
Tahun 2020-2024

Tahun	Target Penjualan	Realisasi	Tercapai	Belum Tercapai
2020	Rp. 50.000.000.000	Rp. 46.000.000.000	92,00%	8,00%
2021	Rp. 50.000.000.000	Rp. 46.165.000.000	92,33%	7,67%
2022	Rp. 50.000.000.000	Rp. 46.335.000.000	92,67%	7,33%
2023	Rp. 50.000.000.000	Rp. 46.665.000.000	93,33%	6,67%
2024	Rp. 50.000.000.000	Rp. 47.000.000.000	94,00%	6,00%

Sumber: PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin, 2025

Berdasarkan Tabel I.1, terlihat bahwa capaian penjualan PT Sukses Jaya Permata Banyuasin pada periode 2020–2024 belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan setiap tahunnya. Target penjualan perusahaan tetap sebesar Rp. 50.000.000.000 per tahun, namun realisasi penjualan masih berada di bawah angka tersebut. Persentase realisasi terhadap target menunjukkan 92,00% pada tahun 2020, 92,33% pada tahun 2021, 92,67% pada tahun 2022, 93,33% pada tahun 2023, dan mencapai 94,00% pada tahun 2024. Kondisi ini mengindikasikan

adanya dugaan penurunan kinerja karyawan. Dalam situasi tersebut, terlihat adanya kemungkinan kurangnya kompetensi dan motivasi kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Untuk mengatasi kesenjangan tersebut, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia serta mempertimbangkan investasi dalam teknologi guna meningkatkan daya saing operasional. Rendahnya kompetensi karyawan diduga menjadi faktor utama yang menyebabkan menurunnya tingkat realisasi penjualan, sehingga target dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, penurunan kompetensi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kurang efektifnya komunikasi, minimnya pelatihan yang diberikan perusahaan, serta rendahnya motivasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil pengamatan tersebut, terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya menguasai keterampilan yang sesuai dengan tuntutan posisi kerjanya. Fenomena perilaku yang teridentifikasi mencakup rendahnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas, kecenderungan untuk menunggu arahan yang spesifik sebelum memulai pekerjaan, serta kurangnya usaha dalam melakukan evaluasi terhadap kesalahan yang terjadi secara berulang. Situasi ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum mampu mengoptimalkan kapasitas kerja yang dimiliki untuk mendukung efektivitas operasional perusahaan. Akibatnya, kualitas hasil kerja menjadi kurang maksimal dan tingkat efisiensi menurun. Selain itu, keterbatasan pengetahuan dan pengalaman turut menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang percaya diri dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaannya.

Hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di PT Sukses Jaya Permata Banyuasin masih tergolong rendah. Kondisi ini terlihat dari berkurangnya antusiasme dalam menjalankan pekerjaan, meningkatnya keterlambatan hadir, serta minimnya inisiatif dalam penyelesaian tugas. Faktor-faktor tersebut dipengaruhi oleh belum optimalnya mekanisme penghargaan terhadap karyawan berprestasi serta sistem kompensasi dan insentif yang dinilai belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan sosial karyawan juga belum tercapai secara memadai. Fenomena yang tampak antara lain kurang intensifnya interaksi maupun kolaborasi antar karyawan, terbatasnya komunikasi yang bersifat terbuka antara karyawan dan pimpinan, serta minimnya kegiatan yang mendorong penguatan hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Situasi tersebut membuat karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi dan dukungan sosial, sehingga berdampak pada melemahnya dorongan internal untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang cenderung monoton dan kurang menstimulasi semangat kerja turut memperparah rendahnya tingkat motivasi karyawan.

Hasil pengamatan lainnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Sukses Jaya Permata Banyuasin masih belum sepenuhnya mendukung kinerja karyawan. Beberapa faktor fisik, seperti keterbatasan fasilitas, dan kondisi ruangan yang kurang nyaman, berdampak pada kesulitan karyawan dalam menjalankan tugas secara maksimal. Selain itu, aspek nonfisik lingkungan kerja, termasuk komunikasi yang kurang efektif antara pegawai dan atasan serta minimnya kerja sama tim, turut menimbulkan hambatan. Kondisi tersebut menciptakan suasana

kerja yang kurang harmonis, memengaruhi kenyamanan dan fokus karyawan, serta berpotensi menurunkan semangat kerja. Akhirnya, lingkungan kerja yang tidak kondusif ini dapat berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan.

Penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin. Berdasarkan hasil wawancara terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompetensi yang kurang memadai, rendahnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan lingkungan kerja yang kurang memadai. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pra-riset yang dilakukan oleh peneliti terhadap 30 karyawan PT Sukses Jaya Permata Banyuasin menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Adapun rincian temuan pra-riset tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan
PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin

No.	Pertanyaan	Iya	Tidak
1.	Karyawan menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian dan kualitas yang memadai.	14	16
2.	Karyawan mampu menuntaskan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang ditetapkan.	13	17
3.	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai arahan, menunjukkan inisiatif, dan bertanggung jawab penuh atas tugasnya.	15	15
4.	Karyawan memperlihatkan sikap profesional terhadap perusahaan, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, dan bersedia berkolaborasi dalam tim.	12	18
5.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan (output ekstra) selain pekerjaan rutin dengan cepat.	8	22

Sumber: Hasil Pra Riset Kinerja PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin, 2025

Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel I.2, kinerja karyawan PT Sukses Jaya Permata Banyuasin menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih menghadapi berbagai kelemahan yang cukup menonjol. 53% jawaban “Tidak” pada sebagian besar indikator mengindikasikan bahwa tingkat ketelitian, kualitas pelaksanaan tugas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan belum mencapai

standar yang diharapkan. Selain itu, aspek profesionalisme, kemampuan berkolaborasi, serta kesiapan dalam menangani tugas tambahan juga masih berada pada tingkat yang rendah, sebagaimana tercermin dari penilaian responden. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan memerlukan perhatian lebih mendalam, terutama dalam peningkatan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap penyelesaian tugas baik yang bersifat rutin maupun tambahan.

Tabel I.3
Hasil Pra Riset Kompetensi Karyawan
PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin

No.	Pertanyaan	Iya	Tidak
1.	karyawan memahami prosedur kerja dan informasi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya.	12	18
2.	karyawan mampu mengaplikasikan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.	11	19
3.	karyawan dapat mengoperasikan peralatan atau teknologi yang digunakan dalam pekerjaannya tanpa mengalami hambatan berarti.	10	20
4.	karyawan menunjukkan kedisiplinan serta kepatuhan terhadap aturan perusahaan dalam menjalankan tugas sehari-hari.	15	15
5.	karyawan menunjukkan profesionalisme, kemampuan bekerja sama, dan sikap proaktif dalam penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya.	13	17

Sumber: Hasil Pra Riset PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin, 2025

Berdasarkan temuan pra-riiset pada Tabel I.3, tingkat kompetensi karyawan PT Sukses Jaya Permata Banyuasin dapat diketahui bahwa kompetensi karyawan baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun perilaku kerja masih belum mencapai tingkat yang diharapkan. Sebanyak 60% jawaban “Tidak” pada sebagian besar indikator menunjukkan bahwa banyak karyawan belum memahami prosedur kerja secara menyeluruh, belum mampu menerapkan keterampilan teknis dengan baik, serta masih mengalami kesulitan dalam menggunakan peralatan atau teknologi yang menjadi bagian dari pekerjaannya. Dari aspek perilaku, temuan pra-

riset juga mencerminkan bahwa kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta profesionalisme dan kemampuan bekerja sama masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan perlunya perusahaan memberikan perhatian lebih serius terhadap pengembangan kompetensi karyawan melalui program pelatihan, peningkatan pengawasan, serta penerapan aturan yang lebih konsisten agar kualitas kinerja dapat semakin optimal.

Tabel I.4
Hasil Pra Riset Motivasi Kerja
PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin

No.	Pertanyaan	Iya	Tidak
1.	Karyawan merasa bahwa kebutuhan dasar seperti gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas pendukung pekerjaan telah terpenuhi, sehingga mendorong peningkatan kinerja dan dedikasi	14	16
2.	Karyawan mendapatkan dukungan perusahaan dalam menjaga kesehatan fisik, seperti akses fasilitas kesehatan atau program kesehatan kerja.	15	15
3.	Karyawan menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja, berinteraksi dengan baik, dan diterima dalam kelompok kerja, yang meningkatkan partisipasi aktif dan kerja sama	13	17
4.	Karyawan memperoleh pengakuan atas prestasi kerja dari atasan maupun organisasi, sehingga terdorong untuk memberikan kontribusi optimal	14	16
5.	Karyawan menilai bahwa perusahaan secara berkelanjutan memberikan apresiasi dan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja mereka.	12	18

Sumber: Hasil Pra Riset Motivasi pada PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin, 2025

Mengacu pada Tabel I.4, Temuan pra-riiset memperlihatkan bahwa sebagian besar kebutuhan kerja yang berkaitan dengan motivasi karyawan masih belum terpenuhi secara optimal. Pada aspek pemenuhan kebutuhan dasar, lebih banyak responden yang merasa bahwa gaji, tunjangan, serta fasilitas kerja belum cukup mendukung. Kondisi serupa tampak pada dimensi hubungan sosial, di mana interaksi dan keharmonisan antar karyawan dinilai belum berkembang dengan baik. Pengakuan terhadap hasil kerja juga dianggap belum memadai dan belum mampu memberikan dorongan yang kuat bagi peningkatan kinerja. Selain itu, banyak

karyawan yang merasa belum memperoleh kesempatan yang memadai untuk mengembangkan kemampuan dan menunjukkan potensi secara maksimal. Walaupun persepsi mengenai keamanan kerja relatif lebih seimbang, secara keseluruhan data menunjukkan bahwa perusahaan masih perlu memperkuat pemenuhan berbagai kebutuhan karyawan agar motivasi dan performa kerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

Tabel I.5
Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja
PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin

No.	Pertanyaan	Iya	Tidak
1.	Lingkungan kerja aman dengan sistem keamanan dan fasilitas yang layak sehingga meningkatkan fokus karyawan.	13	17
2.	Hubungan antara pimpinan dan bawahan harmonis, saling menghormati, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.	14	16
3.	Hubungan antar rekan kerja harmonis sehingga meningkatkan kerja sama dan koordinasi.	15	15
4.	Karyawan memiliki rasa aman dalam pekerjaan serta kesempatan mengembangkan kemampuan melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan.	13	17
5.	Karyawan menilai bahwa sauna kerja di perusahaan mendukung terciptanya kerja sama tim dan kolaborasi yang efektif antar rekan kerja.	15	15

Sumber: Hasil Pra Riset PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin, 2025

Berdasarkan hasil pra-riiset dari 30 responden, kondisi lingkungan kerja di PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin masih menunjukkan beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Mayoritas karyawan menilai bahwa fasilitas dan sistem keamanan di tempat kerja belum sepenuhnya memadai. Hubungan antara pimpinan dan bawahan, meskipun sebagian terlihat harmonis, masih belum sepenuhnya optimal untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi. Interaksi antar rekan kerja juga belum sepenuhnya mencerminkan kerja sama yang efektif. Selain itu, rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan melalui pelatihan

atau pendidikan lanjutan masih dirasakan kurang oleh banyak karyawan. Kondisi kualitas udara, kebersihan, dan sirkulasi ruang kerja juga dinilai belum memadai. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan perlunya perhatian perusahaan terhadap perbaikan lingkungan kerja, penguatan hubungan interpersonal, dan penyediaan fasilitas yang mendukung agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman dan produktif.

Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yaitu: Menurut Suwardi, (2023) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara persial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hastuti, S., Hidayat, M., & Alwany, (2023) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di gugus SD inpres ujungkatinting, kecamatan pa'jukukang kabupaten bataeng, hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di gugus SD inpres ujung katinting kecamatan pa'jukukang kabupaten bataeng.

Menurut Rinaldi, Puspasari, M., & Hidayat, R. (2024) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina drilling service indonesia RIG 39.3 prabulih, hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan

kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina drilling service indonesia RIG 39.3 prabumulih.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul yaitu kinerja karyawan yang belum optimal dari karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kompetensi motivasi dan lingkungan kerja yang masih rendah. Maka dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikannya permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian dengan mengambil judul penelitian. **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin?
2. Adakah Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin?
3. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin?
4. Adakah Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Tinjauan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta memberikan penerapan praktis maupun teoritis dari materi yang telah diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam bidang konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa masukan atau informasi yang relevan dalam upaya menyelesaikan permasalahan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan komunikasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sukses Jaya Permata Banyuasin.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan atau pembandingan, sekaligus menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik dengan fokus serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Sahat Simboln, S.E., M.Si., C. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (M. . Dwi Maria Simbolan, S.M. (ed.)). CV Bintang Semesta Media.
- Hastuti, S., Hidayat, M., & Alwany, H. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Motivai, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujungkatinting , Kecamatan PA ' Jukukang. Jurnal Pusaran Manajemen, 1(3), 311–321.*
- Nurlaeli, A. (2023). *Tata Kelola Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kapasitas Kinerja Pegawai.*
- Rinaldi, Puspasari, Mardiana,. & Hidayat, R. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pertamina Drilling Service Indonesia RIG 39 . 9 Prabumulih. Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara, 1, 1632–1644.*
- Suwardi, M. (2023). *Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.*
- Tiwa, T. M. (2022). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Tulung, Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Febriana, R. (2019). *Kompetensi Guru*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Khaeruman, dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Dasar*. Serang, Banten: CV. AA. Rizky
- Sari, M., & Prasetyo, A. (2020). *Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukaraja*. *Jurnal Administrasi Publik, 6(3), 15–28.*
- Putri, N., & Handayani, S. (2022). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung*. *Jurnal Manajemen SDM, 5(2), 45–56.*
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Kinerja Kariyawan*. In *Kinerja Karyawan*.
- Hajiali, I., Suriyanti, S., & Kusuma Putra, A. H. P. (2021). *Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar*. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia, 8(1).*

- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darmadi, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). *Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado)*. *Jurnal EMBA*, Vol. 4 No. 3
- Umpung, D. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Skripsi)*. Universitas Satya Negara Indonesia.
- Muflihini, D. H. M. (2024). *Motivasi kinerja*. Tangerang: Berkah Aksara Cipta Karya, Divisi Publikasi dan Penelitian.
- Sanjaya, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mahmudah, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Handayani, S. (2020). *Metodologi penelitian: Teori dan aplikasi*. Pustaka Ilmu.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-30). Alfabeta.
- Saputra, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Shammout, A. (2022). *The Impact of Work Environment on Employees Performance*. ResearchGate.
- Budiarti, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Makassar: STIE Bongaya Press.