

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening (Studi Literature)

Laili Dian Safitri¹, Andhika Syahputra², Reva Cindy Aulia³,
Sevtiani Isty Lazumi⁴, Endira Efiani⁵, Ni Nyoman Sawitri⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Lailidiansafitri.08@gmail.com, Andhikasyahputra0104@gmail.com,
Revaaulia2211@gmail.com, Sevtianist1234@gmail.com, Diraparyana@gmail.com
Nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponden Author : Lailidiansafitri.08@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kompetensi,
Lingkungan Kerja, Budaya
Organisasi, Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan

Received : 12, Oct

Revised : 23, Oct

Accepted: 12, Nov

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research on human resource management discusses about The Influence of Competence, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Performance and Work Motivation. In this study, qualitative research methods are used. The purpose of this article is to build a hypothesis of influence between variables that will be used in the following research; The object of research is in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method with Library Research is sourced from e-books and Open access e-journals. The results of this article show that Competence affects employee performance, Work environment affects employee performance, Organizational culture affects employee performance, Work motivation affects employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen yang menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi membutuhkan pekerja yang memiliki kemampuan luar biasa selain dapat menyesuaikan diri dengan budaya dan lingkungan kerja perusahaan. Keterlibatan karyawan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan cara terbaik. Sebaliknya, budaya perusahaan yang positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras untuk perusahaan.

Artikel ini mengulas terkait kompetensi (X1) lingkungan kerja(X2) budaya organisasi (X3) yang berpengaruh bagi kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) yang menjadi variabel intervening.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas. Kompetensi juga didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut (Grace V. Dumalang). Kompetensi, menurut Kristanti dkk., adalah kemampuan untuk melakukan atau melakukan tugas atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan dan didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal-hal seperti suara, pencahayaan, dan sirkulasi udara yang baik membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka (Parashakti dkk., 2020; Burhannudin dkk., 2019; Andriyani dkk., 2020). Jika perusahaan ingin mempertahankan karyawannya, mereka harus memastikan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan dampak positif terhadap seluruh karyawannya, baik dari segi karir maupun kepribadian. Setiap karyawan tentu mengharapkan lingkungan kerja yang menyenangkan, baik secara fisik maupun non-fisik. Sebagaimana dijelaskan oleh Sulistyawati et al. (2022), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai suasana di mana karyawan merasa puas dengan segala sesuatu yang mereka miliki di sekitar mereka sehingga mereka dapat mencapai tingkat kepuasan yang optimal selama melakukan pekerjaan mereka.

Secara realistis, produktivitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Kesadaran tentang pengaruh budaya organisasi dapat memberikan dorongan yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya sebagai daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Menurut Kamaroellah (2014:2), "budaya organisasi" dapat didefinisikan sebagai sistem keyakinan, nilai, asumsi, atau standar yang telah disepakati dan dipatuhi oleh anggota organisasi untuk mengarahkan perilaku dan penyelesaian masalah.

Menurut penelitian Alasyari et al. (2023), budaya organisasi mempengaruhi kepuasan karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian Yakup (2017) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan karyawan secara positif dan signifikan.

Kata Latin "movere", yang berarti bergerak, adalah sumber motivasi. Motivasi adalah proses yang dimulai dari kebutuhan fisiologi dan psikologi yang mendorong perilaku atau dorongan yang mengarah pada tujuan atau insentif (Iswan, 2021). Motivasi, menurut Mangkunegara (Indrajaya, 2023), didefinisikan sebagai dorongan untuk kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Motivasi, menurut Haque, adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan

aktifitas dengan tulus, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasilnya mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja, yang berkontribusi pada keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan, menurut Kasmir (2019) adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Standar pencapaian harus dipenuhi dalam kinerja, sehingga pencapaian standar berarti kinerja baik atau kurang. Agar organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, kinerja karyawan harus diperhatikan (A. Maulana & Nurwati, 2021).

Menurut Kasmir (2019), berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: 1. Kemampuan dan Keahlian. 2. Pengetahuan. 3. Rancangan Kerja. 4. Kepribadian. 5. Motivasi Kerja. 6. Kepemimpinan. 7. Gaya kepemimpinan. 8. Budaya organisasi. 9. Kepuasan kerja. 10. Lingkungan kerja. 11. Loyalitas. 12. Komitmen. 13. Disiplin Kerja.

Kompetensi

Kompetensi ditingkatkan melalui program pengembangan tenaga kerja seperti pelatihan (Ibrahim, 2016). Kompetensi dapat dikategorikan menjadi dua bentuk; Kompetensi Keras dan Kompetensi Lunak. Kompetensi keras merupakan kompetensi yang dapat diamati dan mudah dikembangkan serta terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan Kompetensi lunak adalah kompetensi yang sulit diamati atau dikembangkan, namun dapat dipelajari, yaitu terdiri dari motif (motivations), kepribadian (traits), dan konsep diri (Darmawan, 2019).

Kompetensi adalah potensi dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan; yaitu efektivitas kerja, kepribadian, pengetahuan; kepribadian, citra diri, pengetahuan dan keterampilan pegawai, serta kinerja seseorang dalam menjalankan tugas nya (Marwati et al., 2023).

Lingkungan Kerja

Kasmir (2019:192) mengatakan lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat mencakup ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Sementara Afandi (2021:65) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang dibebankan kepadanya, seperti adanya AC dan pencahayaan yang cukup.

Menurut Afandi (2021:71-72), ada beberapa indikator lingkungan kerja, seperti lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi musik, dan suhu dan kelembaban udara.

Secara lebih luas, memahami pentingnya lingkungan kerja yang baik menjadi semakin penting. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, namun juga berkontribusi terhadap kestabilan mental dan emosional pegawai. Perusahaan yang mempunyai tujuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik bisa mendapatkan kenaikan kepuasan kerja, loyalitas pegawai, juga efisiensi operasional secara keseluruhan.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins, budaya organisasi adalah sistem makna yang biasa dipercayai oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Jika kita melihat lebih dekat pada sistem semantik ini, kita dapat melihat bahwa itu adalah karakteristik utama yang dihargai dan dipraktikkan oleh organisasi. Budaya organisasi yaitu persepsi karyawan terhadap organisasi dan menimbulkan pola keyakinan, nilai, dan harapan tentang organisasi (Lubis, 2023).

Budaya organisasi pada hakikatnya adalah nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, seperti kebiasaan yang terus-menerus dipatuhi selama bertahun-tahun dan dijamin oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai yang dikembangkan tersebut diterjemahkan ke dalam kode etik, visi, misi, atau prosedur operasi standar yang mengatur apa yang boleh dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan, atau apa yang tidak boleh dilakukan sehari-hari, dan yang mengatur segala sesuatu dalam organisasi juga menuntut ketaatan dari para anggotanya.

Motivasi Kerja

Menurut studi yang dilakukan oleh Hadiah Naa Boafoa (2021), organisasi memberikan perhatian khusus pada motivasi karyawan, termasuk pengakuan, otonomi dalam bekerja, dan peluang untuk tumbuh dan berkembang dapat dimiliki karyawan yang mempunyai motivasi dalam menjalankan tugasnya. Pengakuan ini dapat berupa penghargaan atas kinerja seperti umpan balik positif, dan penghargaan atas kontribusi. Disisi lain motivasi memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan kerja, sehingga mereka dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan dalam bekerja.

Motivasi adalah pemikiran yang berperan sebagai penggerak yang terdiri dari emosi dan keinginan serta bertanggung jawab atas perilaku manusia (Duha, 2020).

METODODOLOGI

Metode Kajian Pustaka (library research) dan Sistematis Literature Review (SLR) digunakan untuk menulis artikel Review Literature. Analisis kualitatif digunakan oleh aplikasi online akademik seperti Google Scholar, Mendeley, dan lainnya.

Sistematic Literature Review (SLR) adalah proses menemukan, menilai, dan menafsirkan bukti penelitian yang tersedia untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu (Kitchenham et al., 2009).

Kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi metodologis dalam analisis kualitatif. Salah satu alasan mengapa analisis kualitatif dipilih adalah karena penelitian ini bersifat eksploratif (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Setelah melihat latar belakang, tujuan, dan metode yang dibahas dalam artikel ini, hasilnya adalah sebagai berikut:

ARTIKEL RELEVAN

Memeriksa artikel yang relevan sebagai dasar untuk menetapkan hipotesis penelitian dan menjelaskan hasil penelitian sebelumnya yang terkait.

Tabel 1 : Hasil peneliti sebelumnya yang terkait

NO	PENELITI (TAHUN)	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor dan Marsofiyati (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja dan Budaya kerja memengaruhi positif dan signifikan bagi kinerja karyawan
2	Ida Ayu Nadia Maitarini, Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari, I Gede Aryana Mahayasa (2024)	Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik dan locus of control terhadap kepuasan kerja karyawan	Semakin tinggi budaya organisasi, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan pada Yamaha Waja Motor Sentral Gianyar. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

3	Hasnaa Rizky Putri Qurrotu'ainii (2024)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Upaya meningkatkan motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman memengaruhi positif dalam kinerja pegawai
4	Citra Dwi Jatiningrum, Kuswandi, Sri Rahayu (2024)	Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalu Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank Mandiri KCP Surabaya darmo permai)	Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Surabaya Darmo Permai
5	Revina Handriyani, Raden Lestari Ganarsih, Yusni Maulida (2024)	Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru Sudirman dengan Kepuasan kerja sebagai variable intervening	Budaya organisasi memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru Sudirman
6	Siti Hamidah Siregar, Bahdin Nur Tanjung, R Sabrina (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7	Ahmad Fauzi dan Gilang Nugroho (2024)	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	Kompetensi memengaruhi positif tidak signifikan terhadap kinerja, Kompetensi memengaruhi secara signifikan terhadap motivasi kerja

8	Jems D. Melowdies, John E.H.J. FoEh (2024)	Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)	Motivasi kerja memengaruhi positif signifikan bagi kinerja pegawai
9	Netaniel Giovanni, Hapzi Ali (2024)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)	Kompetensi memengaruhi signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia
10	Yeti Nurul Salatin, Tabrani (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Regulasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja, tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai
11	Aulia Indah Mutiara, Supardi Supardi, Agus Dharmanto (2024)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja pada SMK Negeri 1 Cikarang Barat	Variabel kompetensi memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK negeri 1 Cikarang Barat

PEMBAHASAN

Menurut hasil penelitian, artikel yang relevan dibahas, dievaluasi pengaruh antar variabel, dan dibuat pertimbangan konseptual tentang rencana penelitian:

Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Karyawan

kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan atribut individu. Individu memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta mampu melakukan tugas mereka secara efektif dan efisien. Mereka menjadi prediktor penting untuk mencapai kinerja yang tinggi ketika kompetensi diterapkan dengan baik. Oleh karena itu, pengembangan dan peningkatan kompetensi karyawan adalah strategi yang sangat penting bagi

perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas keseluruhan perusahaan.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada kompetensi (Hajjali et al., 2022). Untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, diperlukan kompetensi yang tinggi. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusia yang tersedia di dalamnya (Wibowo, 2007).

Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan

Faktor lingkungan kerja seperti keharmonisan hubungan, saling menghargai, menghormati antar atasan dan bawahan pada suatu organisasi sangat penting untuk mendukung kesetiaan pegawai. Tingkat keharmonisan dalam suatu organisasi tidak selalu mampu meningkatkan motivasi pekerja.

kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Adha, Qomariah, dan Hafidzi pada tahun (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja, Ketidakjelasan aturan dan budaya organisasi yang buruk dapat menyebabkan karyawan bertindak tanpa aturan. Tindakan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap indisipliner. Sebaliknya, kebiasaan yang baik akan muncul di tempat kerja jika budaya organisasinya baik.

Karyawan akan melekat dengan kebiasaan ini secara positif, mempengaruhi sikap dan perilaku mereka, dan membangun kebiasaan bekerja sesuai aturan. Menurut Luthans (2012:98), budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat membantu karyawan belajar beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka, yang berdampak pada seberapa baik mereka bekerja.

Pengaruh Kompetensi pada Motivasi Kerja

Kompetensi memiliki kaitan yang kuat dengan motivasi kerja, Karena kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab seseorang dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka, mendorong mereka untuk mencapai prestasi, dan memungkinkan mereka untuk mencapai potensi penuh di tempat kerja, kompetensi memiliki korelasi yang kuat dengan motivasi kerja. Oleh

karena itu, meningkatkan kompetensi karyawan menjadi strategi penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi di tempat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja pada Motivasi Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi seseorang dalam bekerja. Sebuah lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Beberapa aspek lingkungan kerja yang baik termasuk hubungan antar karyawan, kebijakan dan budaya perusahaan, dan suasana fisik (seperti pencahayaan, kebersihan, dan sirkulasi udara).

Tempat kerja yang baik, seperti ruang kerja yang lengkap dan lingkungan yang inklusif, meningkatkan motivasi untuk bekerja dan meningkatkan disiplin dan kinerja secara keseluruhan. Perusahaan akan melihat hasil yang lebih baik dan produktivitas yang lebih tinggi jika manajemen memperbaiki lingkungan kerja dengan membangun hubungan kerja yang baik dan menyediakan fasilitas yang tepat (Sukardi, 2021; Firmansyah et al., 2020; Pranitasari, 2019).

Pengaruh Budaya Organisasi pada Motivasi Kerja

Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan budaya yang negatif dapat menurunkan semangat dan produktivitas. Sari dan Wahyudi (2021) menemukan bahwa budaya perusahaan yang positif berdampak besar pada keinginan pekerja untuk bekerja di sektor swasta. Mereka menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dan motivasi mereka untuk bekerja berdampak positif pada nilai-nilai perusahaan yang mengutamakan kerja sama dan inovasi.

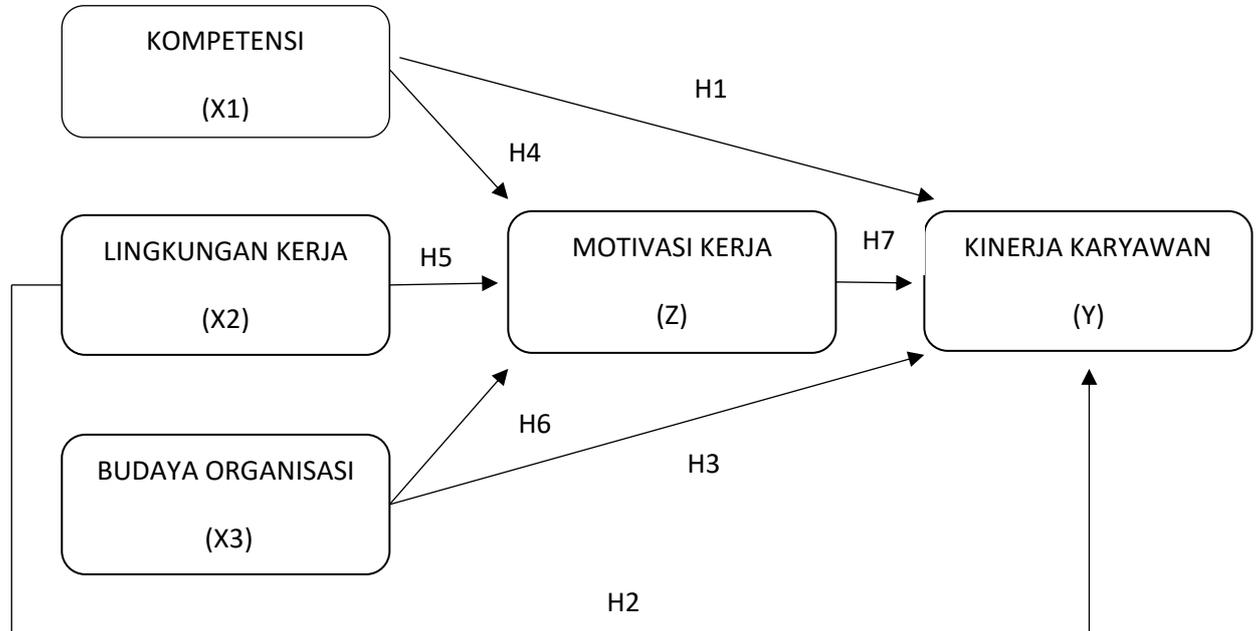
Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan yang memicu kemauan dan semangat kerja untuk mencapai kinerja organisasi yang diinginkan. Motivasi berfungsi untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat mencapai hasil kinerja terbaik. Ini adalah proses yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, menumbuhkan keinginan mereka, mendorong tindakan mereka, dan membuat keputusan. Pada akhirnya, proses ini akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian oleh Adityo, 2022 dan Hastuti et al., 2022, yang menyatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Karyawan dengan motivasi yang tinggi melakukan lebih banyak upaya dan lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Suhardi (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan; karyawan yang sangat termotivasi cenderung melakukan lebih banyak. Namun,

penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda tergantung pada situasi dan kondisi unik setiap organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar ilustrasi kerangka pemikiran diatas, maka:

Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat dikatakan semakin baik kompetensi sebuah perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan
2. Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat dikatakan semakin baik lingkungan kerja sebuah perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan
3. Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat dikatakan semakin baik

budaya organisasi sebuah perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan

4. Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan Kompetensi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z). Sehingga dapat dikatakan semakin baik kompetensi sebuah perusahaan maka akan semakin baik motivasi kerja karyawan
5. Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z). Sehingga dapat dikatakan semakin baik lingkungan kerja sebuah perusahaan maka akan semakin baik motivasi kerja karyawan
6. Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan Budaya Organisasi (X3) terhadap Motivasi Kerja (Z). Sehingga dapat dikatakan semakin budaya organisasi sebuah perusahaan maka akan semakin baik motivasi kerja karyawan
7. Terdapat Pengaruh langsung yang positif dan signifikan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat dikatakan semakin baik motivasi kerja sebuah perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan

Dari kesimpulan diatas semua berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap sebuah Perusahaan. Makna positif menunjukkan makna hubungan searah, artinya semakin tinggi (X) di perusahaan semakin tinggi pula (Y) dan (Z) di perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Bahdin Nur Tanjung, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 13–28. [http://repository.upiyptk.ac.id/5664/%0Ahttp://repository.upiyptk.ac.id/5664/2/Skripsi_18101155310317_Niken_BAB I.pdf](http://repository.upiyptk.ac.id/5664/%0Ahttp://repository.upiyptk.ac.id/5664/2/Skripsi_18101155310317_Niken_BAB%20I.pdf)
- Dwi Jatiningrum, C., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). / *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56–71. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.

- Handriyani, R., Ganarsih, R. L., & Maulida, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru Sudirman Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 25(2), 118–129. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v25i2.21780>
- Mahayasa, I. G. A., Maitarini, I. A. N., & Wulandari, N. L. A. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik dan locus of control terhadap kepuasan kerja karyawan. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 4(1), 18–30. <https://doi.org/10.38156/imka.v4i1.385>
- Melowdies, J. D., & Foeh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 203–211. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>
- Mutiara, A. I. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja pada SMK Negeri 1 Cikarang Barat*. 3(1).
- Netaniel Giovanni, & Ali, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 564–573. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.2017>
- Nurjanah, N., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(03), 127–131. <https://doi.org/10.59422/global.v1i03.233>
- Salatin, Y. N., & Tabrani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Regulasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 16(1), 51–68. <https://doi.org/10.24905/permana.v16i1.348>
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Journal GEEJ*, 7(2), 1–14.