

Peran Motivasi Antara Lingkungan dan Tuntutan Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan

Robby Sandhi Dessyarti¹, Dyah Arum Puspita Putri²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun
Kampus III Jalan Auri No. 14-16 Madiun Jawa Timur

e-mail: ¹robbeyvan@gmail.com, ²dydyah16@gmail.com

Informasi Artikel

Diterima: 15-02-2022

Direvisi: 29-05-2022

Disetujui: 28-06-2022

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi antara lingkungan dan tuntutan kerja terhadap kompetensi kerja karyawan. Dimana hampir semua kegiatan sehari-hari dilakukan dengan bantuan sarana elektronik terutama *handphone*. Hal ini tentunya menjadi tugas tersendiri bagi para penjual atau *outlet* untuk meningkatkan kualitas pelayanan agar tertarik dengan produk yang ditawarkan khususnya dengan berlatar belakang kepada kompetensi karyawan. Adapun populasi yang diambil seluruh karyawan toko *handphone* Di Kota Madiun berjumlah 250 orang. Berdasarkan rumus slovin dengan taraf signifikansi 5% diketahui jumlah sampel sebanyak 154 karyawan Toko *Handphone* di Kota Madiun sesuai prosentase setiap *outlet*/toko. Analisis data menggunakan aplikasi *Eviews 9* dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel tuntutan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja dan motivasi kerja, dan yang terakhir variabel lingkungan kerja dan tuntutan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Tuntutan Kerja

Abstract

This study aims to determine the role of motivation between the environment and work demands on employee competence. Where almost all daily activities are carried out with the help of electronic means, especially mobile phones. This is of course a separate task for sellers or outlets to improve service quality so that they are interested in the products offered, especially with the background to employee competence. The population taken by all employees of mobile phone shops in Madiun City is 250 people. Based on the Slovin formula with a significance level of 5%, it is known that the number of samples is 154 employees of the Mobile Shop in Madiun City according to the percentage of each outlet/store. Data analysis using Eviews 9 application using multiple linear regression test. The results show that partially the work environment variable has a positive and significant effect on work competence and work motivation, while the work demands variable also has a positive and significant effect on work competence and work motivation, and the last variable of work environment and work demands has a positive and significant effect on competence through work motivation.

Keywords: Work Environment, Work Competence, Work Motivation, Work Demands

1. Pendahuluan

Saat ini hampir semua kegiatan dilakukan dengan sarana elektronik sehingga pengguna *gadget* terutama *handphone* semakin menjamur. Hal itu tentunya menjadi peluang besar bagi para penjual *handphone* untuk mengais keuntungan (Olifia & Nuraini, 2018). Oleh karena tingginya permintaan konsumen akan *handphone* menyebabkan banyak toko yang menjual perangkat-perangkat tersebut, mulai dari *handphone* dengan fitur yang sederhana sampai yang canggih sekalipun. Hal ini tentunya menjadi tugas tersendiri bagi para penjual *handphone* untuk melayani pembeli secara baik dan efektif (Alwendi & Aldo, 2020).

Semakin tumbuhnya perkembangan teknologi dan semakin kuatnya persaingan, kebutuhan akan sebuah produk yang mampu memberikan kemudahan kinerja secara mobilitas dicari oleh banyak konsumen seperti alat komunikasi termasuk ponsel (Ramadani, 2019). Ponsel saat ini menjadi kebutuhan yang utama bagi masyarakat dalam menjalani aktifitas keseharian, karena fungsi ponsel saat ini bukan lagi sebagai alat komunikasi semata tetapi bisa menjadi alat berbisnis, penyimpanan data serta hiburan (Sandora, 2018). Dengan begitu para pemilik toko *handphone* juga harus memiliki karyawan yang kompeten dalam menyikapi hal tersebut.



Sehubungan banyaknya persebaran toko elektronik yang bersaing dibidang penjualan *handphone* di Indonesia. Menjadikan salah satu faktor penting untuk memberikan pelayanan dan meningkatkan kemampuan pada karyawan khususnya toko *handphone* agar dapat mampu bersaing. Dimana para karyawan di toko *handphone* memiliki lingkungan kerja, tuntutan kerja untuk karyawan serta motivasi kerja yang sangat tinggi sebagai penghubung terhadap kompetensi kerja karyawan. Hal ini sangat berpengaruh bagi kualitas pelayanan pada toko *handphone* (April Yani, 2019).

Namun hal ini berbeda dengan temuan yang pernah dilakukan dimana (Maulana, 2016) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kompetensi. Hal ini dikarenakan tidak adanya kepastian bahwa apabila motivasi meningkat akan mempengaruhi kompetensi baik dari segi kemampuan dan keahlian. Tentunya hal ini berbeda dengan temuan (Adriyanto & Subakti, 2018; Kembau et al., 2018) Kompetensi kerja adalah dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik (Kembau et al., 2018).

Pendapat dari Adriyanto & Subakti (2018) bahwa kompetensi kerja merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja di perusahaan. Dimana kompetensi kerja memberikan dampak yang sangat signifikan untuk kemajuan perusahaan. Hasil wawancara dengan manajer disalah satu toko *handphone* yang ada di Kota Madiun banyak karyawan yang kekurangan dalam hal kompetensi kerja yang dimiliki ungkap manajer toko *handphone* di Madiun.

Hal ini ditunjukkan dengan kemauan dalam proses belajar terkesan malas terkait dengan teknologi, keterampilan menawarkan produk serta kendala komunikasi. Selain itu beberapa faktor-faktor lain yang menjadi permasalahan yang dihadapi meliputi lingkungan kerja dan tuntutan kerja yang ada. Hal ini dipengaruhi oleh kompetensi kerja karyawan yang menurun (Yulia & Djudi, 2017). Dimana lingkungan kerja, tuntutan kerja yang dihadapi karyawan serta motivasi kerja sebagai penghubung terhadap kompetensi kerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan toko *handphone* di Kota Madiun sangat berpengaruh bagi mereka.

Lingkungan kerja adalah kondisi eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan menghasilkan pekerjaan yang langsung selesai. Didukung oleh pendapat dari Lenitasari (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat siklus kegiatan diperusahaan yang baik pula. Dalam hal ini fenomena

yang muncul pada permasalahan ditunjukkan dengan pencahayaan yang terlalu terang, suhu udara ruangan yang tidak memadai seperti sirkulasi ruangan, kemudian untuk kebisingan sangat tampak dimana pelaku *outlet/* toko saling beradu memutar musik dengan pengeras suara. Hal ini dapat berpengaruh pada kompetensi kerja karyawan, tuntutan kerja yang diberikan perusahaan.

Motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan juga bisa menjadi tolak ukur pembantu atau sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kompetensi kerja karyawan. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan (Astuti & Suhendri, 2020). Hal ini ditunjukkan pada karyawan toko ketika diberikan penghargaan atau iming-iming selalu berusaha dan berupaya bekerja keras dalam memenuhi target. Salah satu contoh motivasi yang diberikan adalah tunjangan apabila melebihi target diberikan.

Tunjangan ini melebihi gaji pokok yang diterima oleh karyawan. Menurut pendapat dari Basori et al. (2017) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja diperusahaan. Dari beberapa faktor yang telah disebutkan kompetensi kerja merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik (Kembau et al., 2018). Alasan yang mendasar terkait dengan kompetensi yang dimiliki terkait dengan fenomena dikarenakan karyawan toko *outlet* dituntut untuk bisa memenuhi permintaan dan penjualan dari yang ditargetkan.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2016). Penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode tradisional yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara

random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan seluruh Toko *Handphone* Di Kota Madiun. Dengan jumlah keseluruhan sebanyak 250 responden. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 154 orang dari jumlah keseluruhan karyawan Toko *Handphone* di Kota Madiun dengan membagi sesuai prosentase setiap *outlet*. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2015). Analisis data yang digunakan untuk mencari hasil dari pengumpulan kuesioner yang sudah didapatkan. Penelitian ini menggunakan aplikasi *software Eviews 9* dalam menghitung hasil dari analisis data tersebut (Basuki & Prawoto, 2016). Hal ini dikarenakan aplikasi *software Eviews 9* sangat cocok digunakan dalam perhitungan dengan hasil yang valid dalam melakukan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen yang berupa uji validitas, dan reliabilitas, selain itu juga menggunakan uji asumsi klasik yang berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas, dan yang terakhir menggunakan uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi mediasi, uji analisa alur dan uji koefisien determinasi.

3. Hasil dan Pembahasan

A. Deskripsi Data

Analisis deskriptif responden ini berisi penjelasan mengenai karakteristik responden yang berupa usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja. Responden yang telah ditetapkan pada penelitian ini adalah 154 orang dari jumlah keseluruhan karyawan Toko *Handphone* di Kota Madiun.

1) Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 25 Tahun	54	35,06%
25-35 Tahun	66	42,87%
35-45 Tahun	24	15,58%
> 45 Tahun	10	6,49%
Total	154	100%

Sumber: data primer diolah

Dari tabel 1, karakteristik responden berdasarkan usia diantaranya responden yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 54 orang dengan *presentase* 35,06 %, usia 25-35 tahun sebanyak 66 orang dengan *presentase* 42,87 %, usia 35-45 tahun sebanyak 24 orang dengan *presentase* 15,58 %, Sedangkan usia diatas 45 tahun sebanyak 10 orang

dengan *presentase* 6,49 %, Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Toko *Handphone* di Madiun paling banyak yaitu usia 25-35 sesuai penelitian (Aprilyanti, 2017) mengemukakan umur tersebut sangat mampu dan dikatakan usia produktif pada bidang penjualan dan pemasaran.

2) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini bisa ditunjukkan pada tabel dibawah.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	104	67,53%
Perempuan	50	32,47%
Total	154	100%

Sumber: data primer diolah

Dari tabel 2, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sejumlah 104 orang dengan persentase 67,53 %. Sedangkan perempuan sejumlah 50 orang dengan persentase 32,47 %. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Toko *Handphone* di Madiun lebih didominasi oleh laki-laki dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan sesuai kebutuhan pada lowongan kerja dimana mengutamakan karyawan laki-laki. Sama halnya yang dikemukakan dimana laki-laki mempresentasikan patriarki (Asrini & Dhamayanti, 2018).

3) Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 6 Tahun	36	23,38%
6-15 Tahun	68	44,15%
16-25 Tahun	50	32,47%
> 25 Tahun	-	-
Total	154	100%

Sumber: data primer diolah

Dari tabel 3, karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu yang bekerja selama kurang dari 6 tahun sejumlah 36 orang dengan persentase 24%, bekerja antara 6-15 tahun sejumlah 68 orang dengan persentase 42,6%, bekerja antara 16-25 tahun sejumlah 50 orang dengan persentase 33,4%, sedangkan karyawan Toko *Handphone* di Madiun tidak ada yang bekerja lebih dari 25 tahun. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Toko *Handphone* di Kota Madiun lebih yang memiliki jumlah masa kerja paling banyak yaitu antara 6-15 tahun dikarenakan jarak tempuh antara rumah dan tempat kerja dekat.

4) Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Karakteristik berdasarkan jenjang pendidikan bisa ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	36	23,38%
D-3	33	21,43%
S-1	85	55,19%
Total	154	100%

Sumber: data primer diolah

Dari tabel 4, karakteristik 154 responden berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu SMA/SMK sebanyak 36 orang dengan presentase 23,38 %, D-3 sebanyak 33 orang dengan presentase 21,43 %, dan Sarjana sebanyak 85 orang dengan presentase 55,19 %. Dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Toko *Handphone* di Madiun paling banyak yaitu lulusan Sarjana. Hal ini dikarenakan karyawan yang berlulusan sarjana lebih paham dalam meningkatkan kompetensi kerja dalam bekerja serta memiliki pemahaman basik yang mendalam. (Olorisade., 2011)

B. Hasil Penelitian

1) Uji Instrumen

a) Uji Validitas

1. Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

Item Variabel	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} = 0,1966	Keterangan
X _{1.1}	0,450	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X _{1.2}	0,700	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X _{1.3}	0,499	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X _{1.4}	0,527	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: *software Eviews 9*

Berdasarkan pada Tabel 5, nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0, 2542), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid (Sugiyono, 2017)

2. Validitas Variabel Tuntutan Kerja (X₂)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Tuntutan Kerja (X₂)

Item Variabel	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} = 0,1966	Keterangan
X _{2.1}	0,450	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X _{2.2}	0,700	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Item Variabel	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} = 0,1966	Keterangan
X _{2.3}	0,499	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: *software Eviews 9*

Berdasarkan pada Tabel 6, nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,2542), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid (Ghozali & Imam, 2016).

3. Validitas Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Z)

Item Variabel	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} = 0,1966	Keterangan
Z _{1.1}	0,458	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Z _{1.2}	0,764	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Z _{1.3}	0,602	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Z _{1.4}	0,678	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Z _{1.5}	0,463	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: *software Eviews 9*

Berdasarkan pada Tabel 7, nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z), yaitu *item 1* sampai *item 3* memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,2542), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

4. Validitas Variabel Kompetensi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Kerja Karyawan (Y)

Item Variabel	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel} = 0,1966	Keterangan
Y _{1.1}	0,500	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y _{1.2}	0,623	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y _{1.3}	0,559	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber: *software Eviews 9*

Berdasarkan pada Tabel 8, nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0, 2542), maka semua butir

pernyataan yang digunakan adalah valid (Ghozali, 2015)

b) Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,736	0,6	Reliabel
Tuntutan Kerja (X ₂)	0,769	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,773	0,6	Reliabel
Kompetensi Kerja Karyawan (Y)	0,806	0,6	Reliabel

Sumber: *software Eviews 9*

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa semua variabel > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006)

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			154
Normal Parameters ^{a,b} Mean			,0000000
Std. Deviation			1,13238421
Most Extreme Differences	Extreme Absolute		,089
	Positive		,089
	Negative		-,073
Test Statistic			,089
Asymp. Sig. (2-tailed)			,069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *software Eviews 9*

Berdasarkan tabel 10, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,089 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Model 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			154
Normal Parameters ^{a,b} Mean			,0000000

		Std. Deviation	2,13238421
Most Extreme Differences	Extreme Absolute		,047
	Positive		,069
	Negative		-,033
Test Statistic			,064
Asymp. Sig. (2-tailed)			1,39 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *software Eviews 9*

Berdasarkan tabel 11, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,064 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas Model 1

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	5.780	10.095	
Lingkungan Kerja	0.685	3.911	1.147
Tuntutan Kerja	3.918	3.565	1.925
Motivasi Kerja	84.394	2.565	1.182

Sumber: *software Eviews 90*

Berdasarkan tabel 12 diketahui hasil perhitungan bahwa nilai *Variance Influence Factor (VIF)* kedua variabel lebih kecil dari 10. Variabel lingkungan kerja (X₁), tuntutan kerja (X₂), motivasi kerja (Z), kompetensi kerja karyawan memiliki nilai *VIF < 10* (Ghozali, 2018).

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas Model 2

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	5.780	10.095	
Lingkungan Kerja	0.685	3.911	1.147
Tuntutan Kerja	3.918	3.565	1.925

Sumber: *software Eviews 9*

Berdasarkan tabel 13, diketahui hasil perhitungan bahwa nilai *Variance Influence Factor (VIF)* kedua variabel lebih kecil dari 10. Variabel Lingkungan Kerja (X₁), Tuntutan Kerja (X₂), Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai *VIF < 10*. Dari ketiga variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinieritas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja (X₁), Tuntutan Kerja (X₂), Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai > 0,1. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan

uji regresi dengan hasil yang signifikan (Ghozali & Imam, 2016).

c) Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi Model 1

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.062	2.404	0.026	0.979
Lingkungan Kerja	2.512	0.827	3.035	0.005
Tuntutan Kerja	1.620	1.979	2.818	0.021
Motivasi Kerja	7.931	9.186	2.863	0.006
<i>Mean dependent var</i>				
<i>R-squared</i>	0.567			7.686
<i>S.D. dependent var</i>				
<i>Adjusted R-squared</i>	0.454			5.613
<i>Akaike info criterion</i>				
<i>S.E. of regression</i>	4.144			5.882
<i>Schwarz criterion</i>				
<i>Sum squared resid</i>	395.032			6.209
<i>Hannan-Quinn criter.</i>				
<i>Log likelihood</i>	-81.2346			5.986
<i>Durbin-Watson stat</i>				
<i>F-statistic</i>	5.034			1.753
<i>Prob(F-statistic)</i>	0.001			

Sumber: software Eviews 9

Dari hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* adalah 1,753 sedangkan teori tabel dw dengan $\alpha = 0,05$, dengan jumlah data $n = 154$ serta $k = 4$ diperoleh nilai dl sebesar 1,444 dan du sebesar 1,727. Nilai dw berada pada daerah $du < d < 4-du$ yaitu $1,727 < 1,753 < 2,247$ dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi Model 2

Variable	Coefficie nt	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.062	2.404	0.026	0.979
Lingkungan Kerja	2.512	0.827	3.035	0.005
Tuntutan Kerja	1.620	1.979	2.818	0.021
<i>Mean dependent var</i>				
<i>R-squared</i>	0.567			7.686
<i>S.D. dependent var</i>				
<i>Adjusted R-squared</i>	0.454			5.613
<i>Akaike info criterion</i>				
<i>S.E. of regression</i>	4.144			5.882
<i>Schwarz criterion</i>				
<i>Sum squared resid</i>	395.032			6.209
<i>Hannan-Quinn criter.</i>				
<i>Log likelihood</i>	-81.2346			5.986
<i>Durbin-Watson stat</i>				
<i>F-statistic</i>	5.034			1.873
<i>Prob(F-statistic)</i>	0.001			

Dari hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* adalah 1,873 sedangkan teori tabel dw dengan $\alpha = 0,05$, dengan jumlah data $n = 154$ serta $k = 4$ diperoleh nilai dl sebesar 1,444 dan du sebesar 1,727.

Nilai dw berada pada daerah $du < d < 4-du$ yaitu $1,727 < 1,873 < 2,127$ dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1

<i>F-statistic</i>	1.698	<i>Prob. F(6,23)</i>	0.166
			0.1618
<i>Obs*R-squared</i>	9.213	<i>Prob. Chi-Square(6)</i>	6
<i>Scaled explained SS</i>	4.482	<i>Prob. Chi-Square(6)</i>	0.611

Sumber: software Eviews 9

Tabel 16 diketahui bahwa probabilitas pada setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 (alpha). Sehingga, keputusannya yang diambil ialah H_0 diterima yakni tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2

<i>F-statistic</i>	1.698	<i>Prob. F(6,23)</i>	0.166
<i>Obs*R-squared</i>	9.213	<i>Prob. Chi-Square(6)</i>	0.16186
<i>Scaled explained SS</i>	4.482	<i>Prob. Chi-Square(6)</i>	0.731

Sumber: software Eviews 9

Dari tabel 17 diketahui bahwa probabilitas pada setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 (alpha). Sehingga, keputusannya yang diambil ialah H_0 diterima yakni tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3) Uji Hipotesis

1) Uji Path Analysis

Uji hipotesis yang dijalankan pada penelitian ini dengan penggunaan pada teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan aplikasi *software Eviews 9* dengan hasil uji regresi seperti tergambar pada diagram berikut:

Tabel 18 Hasil Uji Path Analysis Model 1

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.062	2.404	0.026	0.979
Lingkungan Kerja	2.512	0.827	5,347	0.000
Tuntutan Kerja	1.620	1.979	8,133	0.000
<i>Mean dependent var</i>				
<i>R-squared</i>	0.567			7.686
<i>S.D. dependent var</i>				
<i>Adjusted R-squared</i>	0.636			5.613
<i>Akaike info criterion</i>				
<i>S.E. of regression</i>	6.341			5.882
<i>Schwarz criterion</i>				
<i>Sum squared resid</i>	395.032			6.209
<i>Hannan-Quinn criter.</i>				
<i>Log likelihood</i>	-81.2346			5.986
<i>Durbin-Watson stat</i>				
<i>F-statistic</i>	5.034			1.873
<i>Prob(F-statistic)</i>	0.001			

Sumber: software Eviews 9

Tabel 19 Hasil Uji *Path Analysis* Model 2

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.062	2.404	0.026	0.979
Lingkungan Kerja	2.512	0.827	6,416	0.000
Tuntutan Kerja	1.620	1.979	7,826	0.000
Motivasi Kerja	7.931	9.186	2.863	0.000
<i>R-squared</i>	0.567	<i>Mean dependent var</i>		7.686
<i>Adjusted R-squared</i>	0.454	<i>S.D. dependent var</i>		5.613
<i>S.E. of regression</i>	4.144	<i>Akaike info criterion</i>		5.882
<i>Sum squared resid</i>	395.032	<i>Schwarz criterion</i>		6.209
<i>Log likelihood</i>	-81.2346	<i>Hannan-Quinn criter.</i>		5.986
<i>F-statistic</i>	5.034	<i>Durbin-Watson stat</i>		1.753
<i>Prob(F-statistic)</i>	0.001			

Sumber: *software Eviews 9*

2) Uji Regresi Mediasi

Tabel 20. Hasil Uji Regresi Mediasi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.062	2.404	0.026	0.979
Lingkungan Kerja	2.512	0.827	6,416	0.000
Tuntutan Kerja	1.620	1.979	7,826	0.000
Motivasi Kerja	7.931	9.186	2.863	0.000
<i>R-squared</i>	0.567	<i>Mean dependent var</i>		7.686
<i>Adjusted R-squared</i>	0.707	<i>S.D. dependent var</i>		5.613
<i>S.E. of regression</i>	4.144	<i>Akaike info criterion</i>		5.882
<i>Sum squared resid</i>	395.032	<i>Schwarz criterion</i>		6.209
<i>Log likelihood</i>	-81.2346	<i>Hannan-Quinn criter.</i>		5.986
<i>F-statistic</i>	6.034	<i>Durbin-Watson stat</i>		1.753
<i>Prob(F-statistic)</i>	0.000			

Sumber: *software Eviews 9*

Kriteria uji t adalah Ho diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan Ho ditolak jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Nilai kritis dengan level of signifikan $t = 5\%$. Untuk memperoleh t_{tabel} menggunakan uji dua sisi (dengan *level of significant* (α) = 0,05 (5%) dan *degrees of freedom* = $n - k - 1 = 154 - 3 - 1 = 146$, dengan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,672.

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2) Model 1

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.062	2.404	0.026	0.979
Lingkungan Kerja	2.512	0.827	6,416	0.005
Tuntutan Kerja	1.620	1.979	7,826	0.000
Motivasi Kerja	7.931	9.186	2.863	0.006
<i>R-squared</i>	0.567	<i>Mean dependent var</i>		7.686
<i>Adjusted R-squared</i>	0.707	<i>S.D. dependent var</i>		5.613

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
<i>S.E. of regression</i>	4.144	<i>Akaike info criterion</i>		5.882
<i>Sum squared resid</i>	395.032	<i>Schwarz criterion</i>		6.209
<i>Log likelihood</i>	-81.2346	<i>Hannan-Quinn criter.</i>		5.986
<i>F-statistic</i>	5.034	<i>Durbin-Watson stat</i>		1.753
<i>Prob(F-statistic)</i>	0.001			

Sumber: *software Eviews 9*

Menurut Ghazali (2018) pengujian koefisien determinan pada penelitian ini menggunakan *software Eviews 9* dengan uji *Model Summary* pada kolom R^2 dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,707 atau 70,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), variabel tuntutan kerja (X_2), dan variabel motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi mampu menjelaskan sebesar 70,7% terhadap kompetensi kerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2) Model 2

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.062	2.404	0.026	0.979
Lingkungan Kerja	2.512	0.827	5,347	0.000
Tuntutan Kerja	1.620	1.979	8,133	0.000
<i>R-squared</i>	0.567	<i>Mean dependent var</i>		7.686
<i>Adjusted R-squared</i>	0.636	<i>S.D. dependent var</i>		5.613
<i>S.E. of regression</i>	6.341	<i>Akaike info criterion</i>		5.882
<i>Sum squared resid</i>	395.032	<i>Schwarz criterion</i>		6.209
<i>Log likelihood</i>	-81.2346	<i>Hannan-Quinn criter.</i>		5.986
<i>F-statistic</i>	5.034	<i>Durbin-Watson stat</i>		1.873
<i>Prob(F-statistic)</i>	0.001			

Sumber: *software Eviews 9*

Menurut Ghazali (2018) pengujian koefisien determinan pada penelitian ini menggunakan *software Eviews 9* dengan uji *Model Summary* pada kolom R^2 dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,637 atau 63,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), variabel tuntutan kerja (X_2), mampu menjelaskan sebesar 63,7% terhadap variabel motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi, dan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kompetensi

Kerja Karyawan Pada Toko *Handphone* di Kota Madiun

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 19, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,416 lebih besar dari t_{tabel} 1,672 dan nilai $Sig.$ (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis **diterima**. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada Toko *Handphone* di Kota Madiun. Jadi, implikasi lingkungan kerja dapat diartikan lingkungan kerja dalam hal ini berperan sebagai salah satu faktor penyebab meningkatnya semangat dan perubahan emosi, seperti nampak ruangan kerja yang nyaman, layout penempatan sesuai, dan hubungan antar sesama rekan kerja yang kondusif. Sehingga karyawan pada *outlet* memberikan perhatian besar terhadap lingkungan kerja, baik dari segi kenyamanan atau kemudahan dalam mencapai target penjualan melalui kompetensi yang mereka miliki (Anshari *et al.*, 2019; Yani & Indrawati, 2016).

- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Toko *Handphone* di Kota Madiun

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 18, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,347 lebih besar dari t_{tabel} 1,672 dan nilai $Sig.$ (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis **diterima**. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Toko *Handphone* di Kota Madiun. Jadi, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh karyawan *outlet* sebagai penunjuk baik dan benar yang diwujudkan nyata secara khas dalam motivasi kerja mereka. Hal ini tampak intensitas motivasi dalam karyawan *outlet* mampu memberikan inspirasi dan pedoman dalam menjalani pekerjaan. Dengan begitu karyawan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik akan membentuk motivasi kerja bagi setiap karyawan (Basori *et al.*, 2017; Harefa, 2020; Moulana *et al.*, 2017; Siagian & Pranoto, 2019).

- 3) Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Toko *Handphone* di Kota Madiun

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 18, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,133 lebih besar dari t_{tabel} 1,672 dan nilai $Sig.$ (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis **diterima**. Artinya, tuntutan kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi kerja karyawan pada Toko *Handphone* di Kota Madiun. Jadi, tuntutan kerja merupakan salah satu kata kunci dalam kualifikasi lowongan pekerjaan di bidang ini dikarenakan karyawan yang bekerja di *outlet* dituntut untuk bisa bekerja dibawah tekanan sesuai dengan target yang diberikan. Hal ini menunjukkan pengaruh tuntutan kerja sangat mempengaruhi motivasi. Motivasi merupakan kunci organisasi dalam menjaga keberlangsungan pekerjaan dengan cara bertahan dan membutuhkan bantuan yang kuat dalam memotivasi diri (Hardono *et al.*, 2019; Iqbal &

Jawad, 2018; Maulidyah, 2017)

- 4) Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pada Toko *Handphone* di Kota Madiun

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 19, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,826 lebih besar dari t_{tabel} 1,672 dan nilai $Sig.$ (0,030) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini berarti hipotesis **diterima**. Artinya, tuntutan kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja karyawan pada Toko *Handphone* di Kota Madiun. Jadi dapat diartikan tuntutan kerja kepada karyawan *outlet* dilihat dari kompetensi yang dimiliki meliputi ketrampilan tentang produk, teknologi, dan komunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan yang harus dimiliki ketika diberikan tugas dapat disesuaikan dengan target yang ditentukan (Anshari *et al.*, 2019; Moulana *et al.*, 2017; Rohmatulloh & Satrio, 2017; Yani & Indrawati, 2016).

- 5) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Tuntutan Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Toko *Handphone* di Kota Madiun

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 20, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,034 lebih besar dari t_{tabel} 1,672 dan nilai $Sig.$ (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. Hal ini berarti hipotesis **diterima**. Artinya, lingkungan kerja dan tuntutan kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Toko *Handphone* di Kota Madiun. Sehingga dalam hal ini lingkungan kerja pada *outlet* dan tuntutan kerja yang diberikan oleh pimpinan saling mempengaruhi kompetensi dengan motivasi sebagai penguat. Motivasi menunjukkan elemen penting dalam diri karyawan yang bekerja pada *outlet*, dengan demikian motif kebutuhan atau keinginan membuat karyawan yang bekerja pada *outlet* untuk mendorong karyawan bertindak (Basori *et al.*, 2017; Hardiani & Prasetya, 2018; Mujiatun, 2013; Walyono *et al.*, 2019).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai Peran Mediasi Motivasi antara Lingkungan dan Tuntutan Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Seluruh Toko *Handphone* di Kota Madiun) maka dapat ditarik kesimpulan 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi kerja karyawan Toko *Handphone* di Kota Madiun 2) Tuntutan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi kerja karyawan Toko *Handphone* di Kota Madiun. 3) Ada peran mediasi motivasi antara lingkungan dan tuntutan kerja terhadap kompetensi kerja karyawan Toko *Handphone* di Kota Madiun secara positif dan signifikan.

Referensi

- Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 55–69. <https://doi.org/10.17509/jithor.v1i2.13767>
- Alwendi, A., & Aldo, D. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Toko Handphone Terbaik Di Kota Padangsidimpuan Menggunakan Metode Oreste. *Jursima*, 8(1), 10. <https://doi.org/10.47024/js.v8i1.190>
- Anshari, A. R. I., Mus, A. R., & Serang, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 47–56.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Asrini, V., & Dhamayanti, M. (2018). Representasi laki-laki dalam perspektif men doing feminism dalam program reality show my daddy my hero. *SEMIOTIKA: Jurnal Komunikasi*, 11(2).
- Astuti, R., & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Basori, M. A., Prahawian, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Ghozali, I. (2006). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang, Ed. 2*.
- Ghozali, I. (2015). Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris. In *Edisi 2*. Badan Penerbit Undip .
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. In (*Edisi 9*). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, & Imam, H. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiani, A. D., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat Area Bekasi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 1–9. www.pln.co.id
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1846>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 8(3), 112–117. <http://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/1918>
- Iqbal, M., & Jawad, M. (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja (Survey Pada Dosen Di Lingkungan Universitas Brawijaya). *Administrasi Bisnis*, 62(1), 1–10.
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3428–3437. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21449>
- Lenitasari, A. S. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Museum, Monumen Dan Perpustakaan Pusat Sejarah Tentara Nasional Indonesia (Pusjarah TNI). *Universitas Muhammadiyah Gersik*, 01, 1–7.
- Maulidyah, I. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Back Office Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 5(3), 1–9.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Mujiatun, S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Olifia, S., & Nuraini, D. (2018). Komunikasi Keluarga Dalam Mencegah Dampak Negatif Penggunaan Gadget. *Komunikasi Keluarga*

- Dalam Mencegah Dampak Negatif Penggunaan Gadget*, 111–139.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://isip.usni.ac.id/jurnal/Sandra%2520Olivia.pdf&ved=2ahUKewiisY-D8OfrAhVfwTgGHToxBn4QFjABegQIAhAB&usg=AOvVaw1art-Sx3HESokKQy8Y9XiH>
- Olorisade Ph.D., G. O. (2011). Influence of Managerial Skills of Middle-Level Managers on Organizational Effectiveness, in Nigerian Colleges of Education. *SAVAP International*, Vol. 1(No. 2), 246–253.
- Ramadani, M. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan, promosi dan lokasi terhadap keputusan pembelian di toko handphone. *IQTISHA Dequity*, 1(2), 36–46.
- Rohmatulloh, W., & Satrio, B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(9), 1–20.
- Sandora, M. (2018). Analisis Pengaruh Media Iklan Terhadap Pengambilan Keputusan Handphone Samsung Android Pada Mahasiswa Uin Suska Riau.
- Siagian, M., & Pranoto, S. B. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Dana Nusantara Di Kota Batam. *Open Journal System*, 2(3), 272–282.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. CV. ALFABETA.
- Walyono, T. M., Nugroho, R., & Sumiati. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cheil Jedang Indonesia - Jombang Plant. *Management & Accounting Research Journal Global*, 04(01), 67–79.
<https://jurnal.ikbis.ac.id/global/article/view>
- Yani, A., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis Dan ...)*, 2(01).
- Yulia, E., & Djudi, M. (2017). Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 51(2), 22–31.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2127/2519>