PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAKARTA TEKNOLOGI UTAMA PEKANBARU

Norman Effendy
Machasin
Kurniawaty Fitri
⋮

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: fd14lion@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to identify and analyze the influence of the work environment, motivation and competence partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Main tekologi Jakarta Pekanbaru. The subjects were all employees in the PT. Jakarta Pekanbaru Main Technology in 2014, amounting to 47 people. Using census sampling method and the data obtained is processed by multiple linear regression models (multiple regression) using SPSS 16 for Windows.

Partial test results indicate that the work environment have a significant effect on performance; motivation significant effect on performance; and competence have a significant effect on performance. Results of environmental testing work, motivation, and competence simultaneously show the effect on the performance of 85.80% and the remaining 14.20% is influenced by other factors.

The author suggests for the leadership of the company to further improve the working environment and pay attention, motivation and competence as significant influence on employee performance.

Keywords: Performance, Work Environment, Motivation, Competence

PENDAHULUAN

Daya saing suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kompetensi mutu dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang tinggi, dan kompetensi yang memadai.

Menurut Nitisemito (2010) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dengan kata lain, apapun yang berada dekat dengan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya merupakan faktor penunjang dalam penyelesaian sebuah pekerjaan itu sendiri.

Dalam menciptakan kenyamanan kerja, kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan atau manajer maupun karyawannya sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruang kerja, penerangan yang dapat masuk ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Mangkunegara (2009) menyatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Yang menjadi tolok ukur diantaranya yaitu: kebutuhan gaji pokok dan tunjangan, kebutuhan sarana dan prasarana kerja, kebutuhan sesama rekan kerja, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi mempunyai peranan penting bagi seorang penanggung jawab dalam suatu organisasi untuk menggerakan dan mengerahkan segala daya dan potensi tim kerja yang ada secara optimal sesuai dengan batas-batas kemampuan manusia dengan bantuan sarana dan fasilitas lainnya. Bantuan sarana dan fasilitas itu adalah berupa uang, alat-alat, material dan metoda. Semakin besar motivasi kerja pegawai semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja dan dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja.

Selain itu, kompetensi juga memiliki peran penting untuk membantu perusahaan meningkatkan kinerjanya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Semakin banyak kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kedua definisi ini menekankan pada aspek kualitas dan kuantitas dari suatu pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, tentunya dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Perkembangan otomotif saat ini mengikuti perkembangan mobilisasi manusia. Perkembangan mobilisasi manusia yang semakin pesat dan bervariasi membuka peluang bagi perkembangan otomotif untuk dipasarkan. Dengan demikian maka diperlukan bengkel untuk memperbaiki dan menjaga serta memelihara kendaraan (mobil) agar tetap tetap baik dan stabil. PT Jakarta Teknologi Utama Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan bengkel profesional resmi klaim salah satu asuransi yang ada di Indonesia. Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah penekanan pada kinerja Sumber Daya Manusia yang handal dan terampil sebagai jasa perbaikan dan service untuk menjalankan aktivitas operasional perusahaan.

Peneliti melakukan observasi awal terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Pekanbaru pada bulan Januari 2014. Penulis mengamati realisasi penyelesaian mobil yang masuk dibandingkan dengan volume mobil yang masuk dari tahun 2009 sampai dengan 2013. Berdasarkan observasi awal tersebut penulis menyimpulkan bahwa meskipun ada penambahan jumlah karyawan setiap tahunnya, persentase realisasi pengerjaan mobil di PT. Jakarta Teknologi Utama Cabang Pekanbaru dalam cenderung menurun dari 91,15% pada tahun 2009 menjadi 85,78% pada tahun 2013.

Menurut pengamatan penulis terhadap kondisi areal pekerjaan perusahaan ini, terlihat adanya lintasan kabel-kabel yang menghubungkan aliran listrik monitor komputer supervisor pekerjaan belum tertata dengan baik. Selain itu motivasi karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Pekanbaru juga harus ditingkatkan. Beberapa karyawan terlihat kurang bersemangat dan sering datang terlambat ke tempat kerja. Keterlambatan sering kali menjadi pemicu tidak selesainya pekerjaan dengan tepat waktu.

Perusahaan ini membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi yang memadai. Namun, yang menjadi permasalahan kompetensi di perusahaan ini yaitu karyawan kurang memiliki keterampilan dalam mengoperasikan alat-alat perbengkelan maupun dengan menggunakan sistem komputerisasi. Beberapa karyawan sering melimpahkan wewenang kepada karyawan lain yang lebih memiliki keterampilan sehingga butuh waktu lama untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Kemudian informasi-informasi pekerjaan yang diterima lebih sering menggunakan bahasa Inggris sehingga sulit bagi karyawan untuk mengerti maksud dari pada tugas-tugas yang diberikan. Keadaan demikian membuat karyawan salah menerima informasi tugas. Hal tersebut juga membutuhkan waktu yang lama.

Sesuai dengan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah: 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Tekologi Utama Pekanbaru, 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Tekologi Utama Pekanbaru, 3) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Tekologi Utama Pekanbaru, dan 4) untuk mengetahui dan menganalisia pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja kayawan PT. Jakarta Teknologi Utama Pekanbaru.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Flippo (dalam Rofiatun dan Masluri, 2011) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Bernardin dan Russell (2003) menyebutkan bahwa: "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*". (Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu).

Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa pendapat diatas, definisi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek-aspek atau indikator kinerja karyawan. Aspek-aspek atau indikator kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut:

1) kualitas (*quality*), 2) kuantitas (*quantity*), 3) ketepatan waktu (*timeliness*), 4) efektivitas, dan 5) kemandirian. Rahadi (2010) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu: kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Penelitian ini merujuk pada aspek-aspek kinerja kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Rahadi (2010) yaitu: 1) kualitas dari hasil, 2) kuantitas dari hasil, 3) ketepatan waktu, 4) efektifitas, 5) kemandirian, 6) kehadiran, dan 7) kemampuan bekerja sama.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2010) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi drinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorangbekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

Aspek-aspek lingkungan kerja pada penelitian ini berdasarkan aspek lingkungan kerja menurut Nitisemito (2009) yaitu: 1) kondisi areal perusahaan, 2) fasilitas, 3) peralatan kerja yang memadai, 4) peralatan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan, dan 5) tersedianya tempat istirahat.

Motivasi

Menurut Robbins (2008), motivasi adalah: "*The willingness to exert high levels of effort toward organizational goals conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need"*. (Kemauan untuk mengerahkan upaya dengan sungguh-sungguh menuju tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual)

Mangkunegara (2009), menyebutkan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kedalam suatu tujuan tertentu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian dari motivasi adalah kekuatan psikologis yang terkoordinasi dari dalam diri seseorang yang mendorong atau mempengaruhi individu tersebut untuk melakukan sebuah perbuatan

atau kegiatan menjadi tujuan individu tersebut.

Aspek-aspek motivasi pada penelitian ini merujuk pada pendapat Mangkunegara (2009) yang menyebutkan ada lima kebutuhan yang merupakan aspek-aspek motivasi yaitu: 1) kebutuhan gaji pokok dan tunjangan, 2) kebutuhan sarana dan prasarana kerja, 3) kebutuhan sesama rekan kerja, 4) kebutuhan penghargaan, dan 5) kebutuhan aktualisasi diri.

Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer & Spencer (dalam Palan, 2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja

Pengetahuan dan keterampilan biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi yang nampak dipermukaan sehingga mudah dilihat dan dinilai. Kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Peran sosial, konsep diri dan karakteristik pribadi sifatnya tersebunyi tapi masih dapat diamati melalui sikap dan prilaku yang terlihat sehari-hari.

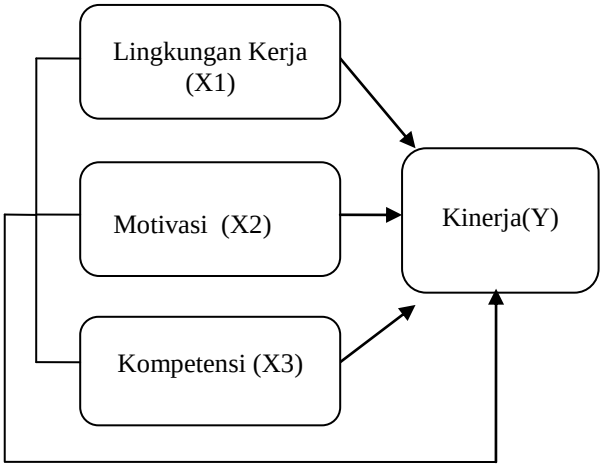
Motivasi sifatnya tersebunyi di dalam hati seseorang, motivasi juga lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai. Motivasi pada penelitian ini dibahas terpisah dengan kompetensi.

Aspek-aspek kompetensi penelitian ini merujuk aspek-aspek kompetensi menurut Gaol (2014) yaitu: 1) ketrampilan, 2) pengetahuan, 3) peran sosial, 4) konsep diri, dan 5) karakteristik pribadi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Di adaptasi dari Nitisemito (2009), Mangkunegara (2009), dan Gaol (2014)

Kerangka pemikiran yang menjadi dasar penelitian ini yaitu 1) menganalisis hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja secara parsial, 2) menganalisis hubungan antara motivasi terhadap kinerja secara parsial, 3) menganalisisi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja secara parsial, dan 4) menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah PT. Jakarta Teknologi Utama Jalan Soekarno-Hatta No. 112 Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Jakarta Teknologi Utama Pekanbaru. Menurut Arikunto (2010) bila objek kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 47, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik pengumpulan data ini adalah dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan jawaban yang disediakan atau angket yang bersifat tertutup dan tertulis untuk dijawab. Setiap jawaban disajikan dalam bentuk skala likert yang disesuaikan dengan pertanyaan. Setiap pernyataan yang diberikan kepada responden diberi skor sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Setuju(S) diberi skor 4
- Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Pengumpulan data diperoleh dari instrument penelitian yang digunakan peneliti sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner lingkungan kerja, kuesioner motivasi, kuesioner kompetensi, dan kuesioner kinerja karyawan.

Skala Interval

Menurut Umar (1996), mengatakan dalam pemakaian skala likert, item-item pertanyaan hanya dipilih yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan. Skala ini menggunakan ukuran ordinal yang oleh karenanya hanya akan membentuk rangking dengan langkah-langkah pemakaian sbb:

- Item-item yang mau ditanyakan harus sesuai dengan kebutuhan analisis dengan alternatif jawaban sebaiknya berjumlah ganjil.
- Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner dijumlahkan dan dicari masing-masing skor tiap variabel yang ditanya. Menghitung skor dengan seluruh perkalian antara nilai data dengan masing-masing bobotnya.
- Untuk menentukan secara pasti nilai skor setiap variabel berada pada posisi Sangat Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju perlu dihitung dengan Rentang Skala dengan rumus sbb:

$$\text{RS} = \frac{nilai\ tertinggi - nilai\ terendah}{jumlah\ alternatif\ jawaban}$$

Rentang skala untuk setiap jawaban responden penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5}$$

Rentang Skala = 0,80

Berdasarkan perhitungan sebagaimana tersebut diatas, maka dapat ditetapkan skala interval dalam penelitian ini untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut berikut:

Tabel 1. Interval Kelas dan Kategori Tanggapan Responden

No.	Interval Kelas	Kategori
1	4,20 – 5,00	Sangat Baik
2	3,40 – 4,19	Baik
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	1,80 – 2,59	Kurang Baik
5	1,00 – 1,79	Tidak Baik

(Sumber: Data Olahan Peneliti, 2014)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas data ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument penelitian dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrument tersebut mengukur apa sebenarnya yang diukur. Uji validitas merupakan uji yang menunjukkan seberapa besar item-item pernyataan mewakili konsep atau variabel yang diukur. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	*Pearson correlation*	Kesimpulan
Kinerja (Y)	0,503** - 0,812**	Valid
Lingkungan Kerja (X_1)	0,596** - 0,703**	Valid
Motivasi (X_2)	0,465** - 0,823**	Valid
Kompetensi (X_2)	0,618** - 0,729**	Valid

(Sumber: Data Olahan, 2014)

Hasil pengujian validitas yang disajikan pada Tabel 2 diatas, *pearson correlation lebih* semua aitem kuesioner lebih besar dari 0,3, sehingga disimpulkan seluruh aitem kuisioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas dimana suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha dengan ketetapan < 0,6 tidak reliable, 0,6-0,7 acceptable, dan > 0,8 sangat baik. Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program computer SPSS 16 for windows, hingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas aitem kuesioner penelitian ditunjukkan oleh tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket.
Kinerja Karyawan (Y)	0,768	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_1)	0,660	0,600	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,682	0,600	Reliabel
Kompetensi (X_3)	0,681	0,600	Reliabel

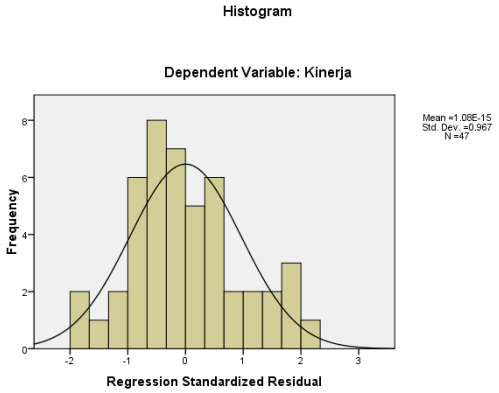
(Sumber: Data Olahan, 2014)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kompetensi (X_3), dan kinerja (Y) lebih besar dari 0,600. Dengan kata lain, dapat disimpulkan semua variabel reliabel yang berarti kuesioner kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi dapat digunakan sebagai alat ukur yang stabil yang selalu memberikan hasil yang relatif konstan**.**

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, data residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, ada dua cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik merupakan cara yang termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dari gambar 2 terlihat bahwa pola distribusi belum mendekati normal, akan tetapi jika kesimpulan normal tidaknya data hanya dilihat dari grafik histogram, maka hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.

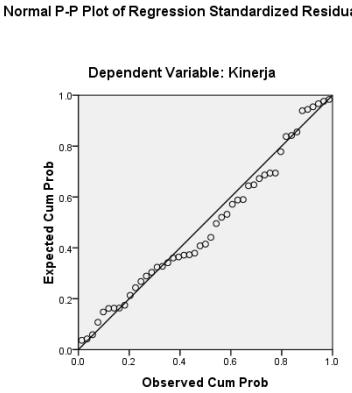
Gambar 2. Grafik Histogram



(Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2014)

Metode lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Gambar 3. Normal *Probability Plot*



(Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2014)

Grafik probabilitas pada gambar 3 di atas terlihat bahwa data sudah normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati garis normalnya. Pengujian normalitas data secara analisis statistik dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Secara multivarians pengujian normalitas data dilakukan terhadap nilai residualnya. Data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi di atas 0,05. Hasil pengujian normalitas pada pengujian terhadap 47 data terlihat dalam tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan_ Kerja	Motivasi	Kompetensi	Kinerja
N		47	47	47	47
Normal Parameters[a]	Mean	15.0426	16.1915	18.2979	22.3617
	Std. Deviation	3.45126	4.48979	4.15417	6.48552
Most Extreme Differences	Absolute	.083	.117	.127	.117
	Positive	.072	.102	.090	.111
	Negative	-.083	-.117	-.127	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.572	.803	.871	.801
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899	.539	.434	.542

a. Test distribution is Normal.

(Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2013)

Berdasarkan hasil pada tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,801 dan signifikansi pada 0,542 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya besar dari 0,05.

Uji F

Uji F yaitu pengujian hipotesis variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau secara bersama-sama, dengan rumus menurut Sugiono (2003) adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Dimana:
R^2: Koefisien korelasi ganda yang ditemukan
k : Jumlah variabel independen
n : Jumlah sampel

Nilai F tersebut disebut F-hitung.
Jika F-hitung lebih besar dari F-tabel, maka variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen.
Jika F-hitung lebih kecil dari F-tabel, maka variabel-variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
Selanjutnya nilai signifikansi F-hitung (F sig) dibandingkan dengan α=0,05
Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:
F sig > 0,05 berarti tidak signifikan.

F sig < 0,05 berarti signifikan.

Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan dua sisi (*two tails*) dengan tingkat kepercayaan 95% atau 0,05. Untuk pengujian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka pengambilan keputusan ditentukan dengan melihat nilai t_{hitung} dan P_{value} (signifikansi) dari masing-masing variabel independen apakah berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai P_{value} < dari probabilitas (α) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak sedangkan apabila nilai P_{value} > dari probabilitas (α) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan uji prasyarat analisis, kemudian pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi. Pengaruh antara masing-masing variabel diformulasikan kedalam persamaan sebagai berikut: (Riduwan dan Sunarto, 2010).

$$\mathbf{Y= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Dimana :

Y	:	Kinerja karyawan
a	:	Konstanta
b1, b2 dan b3	:	Koefesien Regresi
X1	:	Lingkungan Kerja
X2	:	Motivasi
X3	:	Kompetensi
e	:	Tingkat Kesalahan

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinan (R^2) atau R Square dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas pada model regresi linier berganda menjelaskan variasi variabel terikat. Jika R^2 = 0 berarti bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh sama sekali terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila R^2 = 1 berarti variabel dependen 100% dipengaruhi oleh variabel independen. Oleh sebab itu, nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1.

Uji-F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan F dan signifikansi F (Sig.) menggunakan SPSS 16 *for Windows*.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.795	1.864		-2.573	.014		
	Lingkungan_Kerja	.502	.144	.267	3.485	.001	.563	1.776
	Motivasi	.816	.116	.565	7.032	.000	.513	1.950
	Kompetensi	.349	.127	.223	2.738	.009	.498	2.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 5. Hasil Uji-F Penelitian

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1659.241	3	553.080	86.290	.000[b]
	Residual	275.610	43	6.410		
	Total	1934.851	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan_Kerja, Motivasi

(Sumber: Data Olahan, 2014)

F-tabel untuk 47 sampel dengan 3 variabel independent adalah 2.81.

F-hitung pada tabel 2 diatas adalah 86.290. Dengan demikian F-hitung lebih besar dari F-tabel.

Tabel 2 diatas juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi F-hitung (Sig.) adalah 0.000[b]. Dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Kesimpulan dari Uji-F penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji-t

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial data, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen (lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi) secara parsial mempengaruhi

variabel dependen (kinerja karyawan). Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{table} maka disimpulkan bahwa variabel indipenden tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika signifkansi t_{hitung} lebih kecil dari 0.05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan. t_{tabel} penelitian ini adalah sebesar 2,01. Hasil Uji-t penelitian menggunakan SPSS 16 *for Windows* menunjukkan nilai t_{hitung} dan signifkansi t_{hitung} untuk masing-masing variabel dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji-t Penelitian

(Sumber: Data Olahan, 2014)

Berdasarkan tabel 6 diatas, nilai t untuk lingkungan kerja adalah 3,485 lebih besar dari t_{tabel} (2,01). Nilai signifikasi t_{hitung} sebesar 0,001 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3 menunjukkan nilai t_{hitung} untuk Motivasi adalah 7,032 lebih besar dari t_{tabel} (2,01). Nilai signifikasi t_{hitung} sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji-t penelitian pada tabel 6 menunjukkan variabel kompetensi memiliki t_{hitung} sebesar 2.738 lebih besar dari dari t_{tabel} (2,01). Kompetensi memiliki nilai signifikansi t_{hitung} adalah 0,009, lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Regresi Linier Berganda

Konstanta dan koefisien masing-masing variabel berdasarkan regresi linear menggunakan SPSS 16 *for Windows* dapat dilihat pada tabel 6.

Berdasarikan tabel 6, nilai konstanta adalah -4,795; koefisien lingkungan kerja (b_1) adalah 0,502; koefisien motivasi (b_2) adalah 0,816; dan koefisien untuk kompetensi (b_3) adalah 0,349.

Dengan demikian hubungan variabel dependen dan variabel-variabel independen dapat diformulasikan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

$$\mathbf{Y = -4{,}795 + 0{,}502X_1 + 0{,}816X_2 + 0{,}349X_3 + e}$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa konstanta (a) adalah -4,795. Meskipun demikian, konstanta yang negatif ini tidak menjadi masalah sepanjang X_1, X_2 dan X_3 tidak mungkin sama dengan 0. Yang perlu dipertimbangkan justru mencari nilai X_1, X_2 dan X_3 terendah.

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor terendah untuk pernyataan ”Sangat Tidak Setuju” adalah 1. Angket lingkungan kerja (X_1) terdiri dari 5 pertanyaan, Motivasi (X_2) terdiri dari 5 pertanyaan, dan Kompetensi (X_3) juga terdiri dari 5 pertanyaan; dengan demikian nilai terendah yang mungkin untuk X_1, X_2 dan X_3 adalah 5.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan **(R^2)** atau *R-Square* dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas pada model regresi linier berganda menjelaskan variasi variabel terikat. Jika R-Square = 0 berarti bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh sama sekali terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila R-Square = 1 berarti variabel dependen 100% dipengaruhi oleh variabel independen. Oleh sebab itu, nilai R-Square berkisar antara 0 - 1. Tabel 7 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji R^2 (R-Square)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926[a]	.858	.848	2.53171	1.828

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data Olahan, 2014)

Berdasarkan tabel 7 diatas, R-Square penelitian ini adalah 0.858, artinya pengaruh

lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 85,80% dan 14,20% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jakarta Teknologi Utama Pekanbaru.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jakarta Teknologi Utama Pekanbaru.
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jakarta Teknologi Utama Pekanbaru.
4. Lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jakarta Teknologi Utama Pekanbaru.
5. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebesar 85,80%..

Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Dilihat dari indikator masing-masing variabel penelitian masih perlu diperbaiki dan disempurnakan. Untuk itu penulis memberi saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk variabel lingkungan kerja, penulis hanya memilih 5 indikator saja yang menurut penulis cocok diterapkan untuk lingkungan kerja di bengkel perbaikan kendaraan. Jika lingkungan kerja di kantor atau perusahaan, penulis menyarankan untuk menambahkan indikator-indikator seperti penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik ditempat kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.
2. Untuk variabel motivasi, penelitian ini hanya menggunakan 5 indikator yang menurut penulis paling penting. Saran penulis variabel motivasi dapat di perluas dengan menambahkan indikator kebutuhan sosial seperti kebutuhan untuk disayangi, dicintai dan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.
3. Untuk variabel kompetensi, penelitian ini tidak memasukkan indikator motif (motivasi), karena motivasi dalam penelitian ini dibahas sebagai variabel tersendiri. Saran penulis, jika membahas kompetensi saja sebaiknya indikator motivasi juga dapat ditambahkan sebagai indikator.
4. Untuk variabel kinerja, dalam penelitian ini penilaian kinerja dilakukan oleh responden yang bersangkutan. Secara teoritis, penilaian kinerja karyawan sebaiknya dinilai oleh orang lain, biasanya dinilai oleh atasan. Hal tersebut tidak dapat dilaksanakan dalam penelitian ini, karena peneliti menjamin kerahasian data yang diisi oleh responden, termasuk terhadap atasan responden sendiri. Penulis menyarankan, jika memungkinkan sebaiknya penilaian kinerja dilakukan oleh atasan langsung responden yang bersangkutan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel-variabel lain

yang mempengaruhi kinerja seperti tingkat stres, penghargaan finansial dan non-finansial, serta komitmen organisasi. Demikian juga dengan jumlah responden yang terbatas pada penelitian ini, untuk hasil yang lebih baik, penulis menyarankan peneliti selanjutnya untuk menggunakan responden yang lebih banyak.

6. Untuk perusahaan, khususnya pimpinan PT Jakarta Teknologi Utama Pekanbaru, walaupun secara keseluruhan lingkungan kerja dan motivasi karyawan cukup baik, penulis menyarankan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja dan lebih memotivasi karyawan, karena lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi dalam penelitian ini terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, Saifuddin. (2003). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dharma, Surya. (2011). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Gaol, Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital, Manajemen Sumber Daya Manusia.* Editor: Ninuk Purwanti. Jakarta: PT Gramedia.

Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi

Hadi. (2001). *Statistik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Palan, R. (2007). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta: Penerbit PPM.

Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.

Riduwan., & Sunarto. (2010). *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal, & Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakara: Raja Grafindo Pers.

Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I*. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1, ed 12*. Jakarta: Salemba Empat.

Rofiatun, & Masluri. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-dinas di Kabupaten Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen Vol. 5 No.1 Juli 2011*.

Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.

Umar, Husin. (1996). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.