

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SLTP IBU KARTINI SEMARANG

:
Hartantio Widi Widagdo
B11.2009.01752

ABSTRAKSI

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia adalah aset yang menguntungkan instansi dalam jangka waktu panjang. Bagaimanapun canggihnya suatu teknologi yang dimiliki perusahaan, hal itu tidak akan berjalan baik apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang handal. Tingkat persaingan bisnis yang begitu ketat dengan perkembangan teknologi yang tinggi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola instansi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu instansi perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan.

Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan SLTP Ibu Kartini yang berjumlah 33 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 33 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai, hal ini berarti bahwa apabila pegawai termotivasi maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila pegawai tidak termotivasi maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami penurunan. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai, hal ini berarti bahwa apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak puas maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai, hal ini berarti bahwa apabila disiplin meningkat maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kedisiplinan maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami penurunan.

Kata kunci : Motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia adalah aset yang menguntungkan perusahaan dalam jangka waktu panjang. Bagaimanapun canggihnya suatu teknologi yang dimiliki perusahaan, hal itu tidak akan berjalan baik apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang handal. Tingkat persaingan bisnis yang begitu ketat dengan perkembangan teknologi yang tinggi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan.

Sumber daya manusia yang unggul yang dapat didayagunakan untuk merealisasikan komitmen serta tujuan organisasi merupakan dambaan setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah. Sumber daya manusia semacam ini adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Kinerja yang tinggi yang ada pada individu dalam organisasi menunjukkan bahwa apa yang dilakukan individu telah sesuai dengan apa yang diprogramkan oleh organisasi. Tidak adanya kejelasan peran dari karyawan mempunyai implikasi menurunnya motivasi kerja, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai yang disebabkan tidak adanya komitmen yang jelas, rincian tugas masing-masing pegawai, serta tidak adanya pemerataan pekerjaan sehingga pegawai tidak mempunyai tanggung jawab dan wewenang secara jelas terhadap beban kerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi pekerja itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik, lebih berinisiatif, berinovasi dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peran penting pegawai atau individu dalam mencapai tujuan organisasi secara implisit dikemukakan oleh Thomson bahwa, organisasi adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati (Liliweri, 2005 : 23). Kemudian dipertegas oleh pendapat Bakke bahwa, organisasi adalah suatu sistem yang berkelanjutan atas kegiatan manusia yang bermacam-macam dan terkoordinasi berupa pemanfaatan, perubahan, dan penyatuan segenap sumber-sumber manusia, materi modal, gagasan, dan sumber alam (Liliweri, 2005: 23). Bernard dan Simon dengan Model Teori Keseimbangannya menyatakan bahwa organisasi sebagai sebuah koordinasi kegiatan atau sistem yang menggerakkan dua, tiga orang atau lebih. Untuk meningkatkan aktivitas organisasi maka seluruh anggota organisasi (pegawai) perlu dimotivasi untuk berpartisipasi (Liliweri,2005:23). Jadi organisasi harus dapat memanfaatkan partisipasi anggota untuk menciptakan ketahanan dan kelangsungan hidup organisasi.

Berangkat dari latar belakang itulah, maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SLTP IBU KARTINI SEMARANG ”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang ?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi

Motivasi dipandang sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi keseimbangan. Seseorang yang mempunyai motivasi kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik. Menurut Griffin (2004 :38) motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Komunikasi

Kehidupan manusia di dunia tidak dapat dilepaskan dari aktivitas komunikasi karena komunikasi merupakan bagian integral dari sistem dan tatanan kehidupan sosial manusia dan masyarakat. Aktivitas komunikasi dapat dilihat pada setiap aspek kehidupan sehari-hari manusia yaitu sejak dari bangun tidur sampai manusia beranjak tidur pada malam hari. Bisa dipastikan sebagian besar dari kegiatan kehidupan kita menggunakan komunikasi baik komunikasi verbal maupun nonverbal. Namun, apa yang dimaksud dengan komunikasi itu sendiri ? (Sopiah, 2009)

Lingkungan Kerja

Menurut Forehand dan Gilmer dalam Agustini (2006 :8) lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia organisasi. Cikmat dalam Nawawi (2003 :292) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan

persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi.

Sedangkan Lussier dalam Nawawi (2003 : 293) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Sementara itu menurut Sterrs dalam Agustinio (2006 : 8) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan ciri-ciri dalam organisasi yang mempengaruhi tingkat laku pekerja.

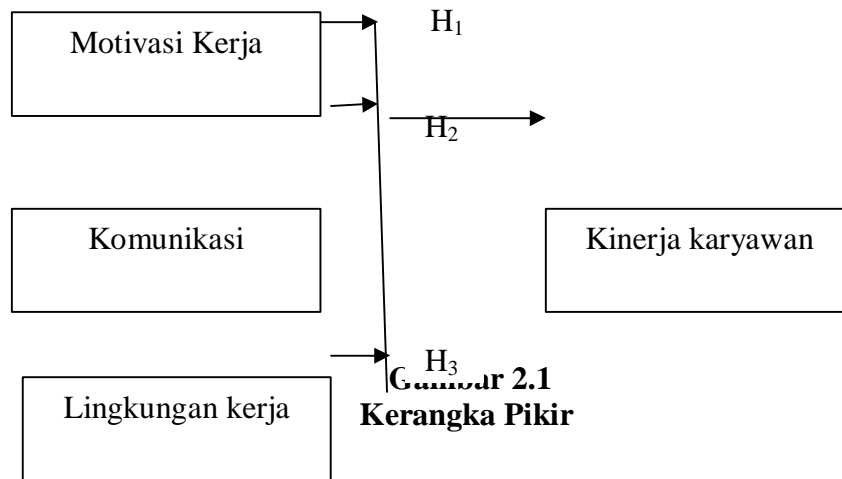
Kinerja karyawan

Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan (Henry Simamora, 2004: 500). Menurut Gibson (2004: 70) kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Sedangkan pendapat lain diungkapkan oleh Mangkunegara (2002: 67), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi secara garis besar kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan karyawan untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dilihat secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Kinerja karyawan antara lain sangat ditentukan oleh mutu SDM karyawan. Ukuran kinerja dalam dunia penelitian dan pengembangan adalah mutu hasil riset, tingkat adopsi dan difusi hasil penelitian, serta dampaknya bagi kesejahteraan masyarakat. Jadi, kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan autome. Agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan dan industri maka kinerja perlu dikelola. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkuprawira dan Hubeis,2007:153).

Kerangka Pikir

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya.



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2010). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. H₁ : motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang
2. H₂ : komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang
3. H₃: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka penentuan variabel dalam penelitian ini adalah :

- 1) Variabel dependen adalah sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor didalamnya yang ada ditentukan dan dipengaruhi oleh adanya variabel lain, yaitu Kinerja karyawan .
- 2) Variabel independen adalah sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor yang didalamnya menentukan dan mempengaruhi adanya variabel-variabel yang lain, yaitu : motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

Definisi Operasional

Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian maka akan mudah diukur. Variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Bramasari dan Suprayetno (2008) Indikator yang digunakan adalah :

- a. Instansi memberikan pengakuan yang pantas dalam setiap pelaksanaan kerja
 - b. Instansi memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan
 - c. Karyawan diberikan jaminan rasa aman bekerja di instansi
2. Komunikasi adalah cara yang dilakukan oleh pemimpin kepada karyawannya untuk melakukan hubungan komunikasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Indikator yang digunakan adalah : Bramasari dan Suprayetno (2008)
 - a) Karyawan memiliki suatu ide atau gagasan adalah karyawan memiliki gagasan yang baik dalam pelaksanaan kerja
 - b) Karyawan dapat mengubah ide menjadi suatu pesan adalah karyawan mempunyai ide yang dalam setiap pelaksanaan kerja.
 - c) Karyawan dapat menyampaikan pesan adalah karyawan dapat menerima umpan balik dari karyawan lain
 3. Lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. lingkungan kerja diukur dengan indikator : (Parlinda, 2003)
 - a) Perlengkapan kerja yang memadai
 - b) Tersedianya sarana tempat ibadah
 - c) Kondisi kerja yang mendukung
 - d) Kerjasama antar pegawai
 4. Kinerja karyawan adalah sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Indikator yang digunakan adalah : Bramasari dan Suprayetno (2008)
 - a. Kemampuan dalam menyusun rencana kerja
 - b. Kemampuan merealisasikan rencana kerja
 - c. Kemampuan melaksanakan perintah

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap (Setiawan, 2005:140). Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan SLTP Ibu Kartini yang berjumlah 33 karyawan.
2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu teknik pengambilan sampel berstrata tetapi kurang proporsional karena jumlah populasi terlalu kecil, sehingga populasi yang kecil tersebut diambil semuanya sebagai sampel. (Setiawan, 2005). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 33 karyawan.

Tabel 3.1
Sampel

| Bagian | Jumlah |
|-----------------------------|---------------|
| Kepala Sekolah | 1 |
| Komite Sekolah | 3 |
| Tata Usaha | 3 |
| Wakasek | 1 |
| Urusan Sarana dan Prasarana | 2 |
| Urusan Kurikulum | 2 |
| Pembinaan Kesiswaan | 1 |
| Humas | 1 |
| guru | 19 |
| Jumlah | 33 |

Sumber : SLTP Ibu Kartini Semarang

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan terhadap Kinerja karyawan secara bersama-sama melalui suatu persamaan regresi linear berganda. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- b₀ = Intercept / konstan
- b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi
- X₁ = Motivasi
- X₂ = komunikasi
- X₃ = lingkungan kerja
- e = Disturbance *error* (variabel Pengganggu)

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji "t" dan uji "F".

- a) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan terhadap Kinerja karyawan secara parsial dengan menggunakan cara sebagai berikut :

Dengan rumus :

$$t = \frac{b_1}{Sb_1}$$

keterangan :

- t = hitung
- b₁ = koefisien regresi
- Sb₁ = standar koefisien regresi

Dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t table. Jika t hitung < nilai t table, maka keputusannya menerima Ho yang

artinya variabel bebas x (motivasi, komunikasi dan lingkungan terhadap Kinerja karyawan . Sebaliknya apabila $t_{hitung} > \text{nilai } t_{table}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 yang artinya variabel bebas x (motivasi, komunikasi dan lingkungan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat y (Kinerja karyawan)

- b). Uji F, Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan (Y).

$$\text{Rumus : } F = \frac{R^2 / (K - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ variabel bebas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ variabel bebas tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur kemampuan model (X) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai R^2 yang kecil sebesar kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen (X) memiliki hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi, Lingkungan kerjadan komunikasi terhadap kinerja karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang secara bersama-sama melalui suatu persamaan regresi linear berganda.

Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

\hat{Y} = kinerja karyawan

b_0 = Intercept / konstan

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = komunikasi

- X_3 = Lingkungan kerja
 e = *Disturbance error* (variabel Pengganggu)

Hasil output dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Output Regresi Linier Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | -.014 | 1.096 | | -.013 | .990 | | |
| | MOTIVASI | .167 | .080 | .243 | 2.077 | .047 | .411 | 2.431 |
| | KOMUNIKASI | .441 | .112 | .386 | 3.934 | .000 | .583 | 1.714 |
| | LINGKUNGAN | .315 | .090 | .414 | 3.484 | .002 | .398 | 2.511 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Bila hasil perhitungan dari print out komputer dengan bantuan program SPSS dapat menarik garis regresinya menjadi :

$$\hat{Y} = -0,014 + 0,167 X_1 + 0,441 X_2 + 0,315 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta -0,014 mempunyai arti bahwa nilai kinerja karyawan akan sebesar 0,014 apabila koefisien regresi motivasi, komunikasi dan lingkungan bernilai 0 atau tetap
- Koefisien regresi motivasi (b_1) sebesar 0,167 berarti motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan . Jadi setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan
- Koefisien regresi komunikasi (b_2) sebesar 0,441 berarti komunikasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan . Jadi setiap peningkatan komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan
- Koefisien regresi lingkungan kerja (b_3) sebesar 0,315 berarti Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan . Jadi setiap peningkatan Lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independennya yaitu variabel Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2), Lingkungan kerja (X_3). Pada tabel dibawah ini dapat dilihat hasil koefisien determinasi penelitian ini antara lain sebagai berikut :

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .915 ^a | .837 | .820 | .776 |

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN , KOMUNIKASI , MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dalam tabel 5.14 diatas dapat dilihat hasil SPSS ditunjukkan pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,820 atau sebesar 82,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa 82,0 % variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh Motivasi, komunikasi, Lingkungan kerja sisanya (100 %-82,0 %) yaitu sebesar 18,0 % kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Misalnya disiplin kerja, kompensasi dan pengembangan karir.

Uji Hipotesis Parsial (t test)

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Langkah-langkah yang dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang antara lain sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dan gambar kurva diatas, dimana t tabel 2,045 sedangkan t hitung 2,077, berarti t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,047 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif antara variabel Motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang. Artinya jika motivasi ditingkatkan maka kinerja akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dan gambar kurva diatas, dimana t tabel 2,045 sedangkan t hitung 3,934 berarti t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada ada pengaruh antara variabel Komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang. Artinya jika komunikasi ditingkatkan maka kinerja akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dan gambar kurva diatas, dimana t tabel 2,045 sedangkan t hitung 3,484, berarti t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif variabel Lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang. Artinya jika lingkungan ditingkatkan maka kinerja akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis Serentak (F test)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dan gambar kurva diatas, dimana F tabel 3,957 sedangkan F hitung 40,053, berarti F

hitung $>$ F tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Penolakan H_0 berarti koefisien regresi adalah signifikan atau tidak dapat dianggap sama dengan nol, sehingga variabel X_1 , X_2 , X_3 (Motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja) didalam model regresi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang. Artinya jika motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja akan mengalami peningkatan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi karyawan satu dengan karyawan yang lain itu berbeda, maka dari itu SLTP Ibu Kartini Semarang harus memahami hal apa saja yang diinginkan karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan sesuai dengan tujuan SLTP Ibu Kartini Semarang .

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang memiliki persepsi yang baik mengenai Motivasi SLTP Ibu Kartini Semarang , tercermin pada besarnya nilai rata-rata total sebesar 3,86 (interval 3,40 – 4,19). Motivasi kerja diukur dengan menggunakan indikator pihak sekolah memberikan peluang yang sama untuk mengembangkan karir karyawan, SLTP Ibu Kartini Semarang memberikan pengakuan yang pantas dalam setiap pelaksanaan kerja dan karyawan melakukan pekerjaan sehingga terlaksana pekerjaan yang diberikan SLTP Ibu Kartini Semarang . Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa menurut persepsi responden karyawan melakukan pekerjaan sehingga terlaksana pekerjaan yang diberikan SLTP Ibu Kartini Semarang yaitu sebesar 3,94 yang berkategori baik, sedangkan indikator paling kecil adalah SLTP Ibu Kartini Semarang memberikan peluang yang sama untuk mengembangkan karir karyawan berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian SLTP Ibu Kartini Semarang karena SLTP Ibu Kartini Semarang memberikan peluang yang sama untuk mengembangkan karir karyawan.

Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007), Hariyanti dan Inten Primawestri (2009) dan Achmad Gani (2008).

Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) artinya jika komunikasi lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Komunikasi diperlukan untuk mengetahui hubungan kerjasama yang baik antara atasan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan bahkan karyawan satu divisi dengan divisi yang lain sehingga permasalahan menyangkut komunikasi kerja dapat ditekan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang memiliki

persepsi yang baik mengenai komunikasi karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang, tercermin pada besarnya nilai rata-rata total sebesar 3,8 (interval 3,40 – 4,19).

Komunikasi diukur dengan menggunakan indikator karyawan memiliki suatu ide atau gagasan adalah karyawan memiliki gagasan yang baik dalam pelaksanaan kerja, Karyawan dapat mengubah ide menjadi suatu pesan adalah karyawan mempunyai ide yang dalam setiap pelaksanaan kerja dan Karyawan dapat menyampaikan pesan adalah karyawan dapat menerima umpan balik dari karyawan lain. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa paling dominan menurut persepsi responden adalah karyawan dapat mengubah ide menjadi suatu pesan adalah karyawan mempunyai ide yang dalam setiap pelaksanaan kerja yaitu sebesar 3,94 yang berkategori baik, sedangkan indikator paling kecil adalah Karyawan dapat menyampaikan pesan adalah karyawan dapat menerima umpan balik dari karyawan lain berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian SLTP Ibu Kartini Semarang karena Karyawan dapat menyampaikan pesan adalah karyawan dapat menerima umpan balik dari karyawan lain belum memadai.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti dan Inten Primawestri (2009) dan M. Kiswanto (2010)

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam organisasinya, akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada factor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim dan dukungan orang, persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi yang mampu mendukung dan mempengaruhi motivasi kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang memiliki persepsi yang baik mengenai lingkungan kerja SLTP Ibu Kartini Semarang, tercermin pada besarnya nilai rata-rata total sebesar 3,98 (interval 3,40 – 4,19).

Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan Perlengkapan kerja yang memadai, Tersedianya sarana tempat ibadah, Kondisi kerja yang mendukung dan Kerjasama antar pegawai. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling dominan adalah Tersedianya sarana tempat ibadah yaitu sebesar 4,03 yang berkategori baik, sedangkan indikator paling kecil adalah Kondisi kerja yang mendukung berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian SLTP Ibu Kartini Semarang karena Kondisi kerja belum memadai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hariyanti dan Inten Primawestri (2009) dan M. Kiswanto (2010)

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai , hal ini berarti bahwa apabila pegawai termotivasi maka kinerja

karyawan pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila pegawai tidak termotivasi maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami penurunan.

- b) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai, hal ini berarti bahwa apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak puas maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami penurunan.
- c) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai, hal ini berarti bahwa apabila disiplin meningkat maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kedisiplinan maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami penurunan.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Variabel dalam penelitian ini yang berpengaruh dominan adalah komunikasi. Komunikasi dalam penelitian ini memiliki indikator terkecil adalah karyawan dapat menyampaikan pesan adalah karyawan dapat menerima umpan balik dari karyawan lain, hendaknya instansi lebih memperhatikan komunikasi karyawan dengan berinteraksi dengan karyawan lain. Karyawan harus dapat memberikan umpan balik kepada karyawan lain sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja diukur dengan menggunakan indikator instansi memberikan pengakuan yang pantas dalam setiap pelaksanaan kerja, Instansi memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan dan Karyawan diberikan jaminan rasa aman bekerja di instansi. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa menurut persepsi responden adalah karyawan diberikan jaminan rasa aman bekerja di instansi, sedangkan indikator paling kecil adalah Instansi memberikan pengakuan yang pantas dalam setiap pelaksanaan kerja berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian SLTP Ibu Kartini Semarang karena SLTP Ibu Kartini Semarang belum memberikan pengakuan yang pantas dalam setiap pelaksanaan kerja.
3. Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan Perlengkapan kerja yang memadai, Tersedianya sarana tempat ibadah, Kondisi kerja yang mendukung dan Kerjasama antar pegawai. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh paling dominan adalah tersedianya sarana tempat ibadah, sedangkan indikator paling kecil adalah Kondisi kerja yang mendukung berkategori cukup baik. Hal ini harus menjadi perhatian SLTP Ibu Kartini Semarang karena Kondisi kerja belum memadai.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metode Penelitian*. PT Adhi Mahasatya. : Jakarta

- Agustini. 2006. *Manajemen Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta
- Agustinio. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta.
- Achyari, A., 2003. *Manajemen Produksi*, pengendalian produksi, buku 2, BPFE, Yogyakarta, .
- Brahmasari & Suprayetno.2008. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia) *Jurnal Ekonomi Manajemen* Vol. VII No. 2 September 2008
- Gibson, James, 2004, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Griffin, 2004. *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania, Erlangga
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Henry Simamora.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Henry Simamora. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Isard and A. Blake, 2003. "Condensation - Conditional density propagation for visual tracking," *Intl. J. of. Computer Vision*, vol. 29, no 25
- J. Supranto,2004. *Statistik, Teori dan Aplikasi*. Edisi 5. Erlangga. Jakarta.
- Kiswanto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Koesmono, Teman. 2005. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Propinvsu Jawa Tengah. *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI)*. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 165 – 180. Unnisula. Semarang.
- Liliweri, Alo. 2005. *Komunikasi Antarpribadi*. Bandung : Citra Aditya Bakti.

- M. Kiswanto. 2010. Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda. *ISSN : 0216.6437*
- Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Atmaja : Bandung.
- Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Erlangga : Jakarta
Mathis, dan Jackson, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Penelitian, Bandung : CV Pustaka Setia
- Nawawi. 2003. *Manajemen Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta
- Nitisemito, Andi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Erlangga: Jakarta
- Nitisemito, Andi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Erlangga: Jakarta
- Parlinda, Vera. 2003. Pengaruh Kempemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Volume XVII. Nomor 1. April. Hal. 79 — 92. STIE YKPN. Yogyakarta.*
- Pawito. 2005. *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta : PT. Lkis
- Santoso. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegora. Semarang
- Setiawan E. 2005, *Metodologi Bisnis*, Yayasan Widya Manggala Indonesia : Semarang.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sopiah*. 2009. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Suprpto 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Suparmoko 2004. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Jan—Apr 2009, hlm. 18-24