

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SATUAN KERJA
NON VERTIKAL TERTENTU (SNVT) KEMENTERIAN
PEKERJAAN UMUM DI SEMARANG**

**Sari Ika Rinawati
Kusni Ingsih**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

ABSTRACT

Employee performance is a real behavior displayed each employee as a performance produced in accordance with its role within the company. In order to obtain results as the industry standard, the performance of the company and needs to be managed. For that, the company needs to manage the factors that affect the performance of employees. There are so many factors that can affect the performance of the employee, such as working environment, competencies and motivation. Object of Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementerian Pekerjaan Umum, Jl. Murbei, Sumur Boto, Srandol Wetan, Banyumanik, Semarang.

The purpose of this study was to analyze the influence of the work environment on employee performance and competency with motivation as mediation. Population and samples in this study were employees of Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Ministry of Public Works, Jl. Mulberry, Boto Well, Srandol Wetan, Banyumanik, Semarang, amounting to 70 employees (33 permanent employees and 37 employees honoree). Primary data types and methods of data collection questionnaire. Data analysis techniques are used path analysis (path analysis). The results showed that: 1) The working environment and significant positive effect on employee motivation. 2) Competence positive and significant impact on employee motivation. 3) Motivation positive and significant effect on employee performance. 4). Motivation becomes a variable that mediates between the work environment on employee performance. 5). Motivation becomes a variable that mediates between the competence of the employee's performance.

Key word : Work Environment, Competence, Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang hanya dapat dilakukan dengan cara kerja sama. Organisasi menjadi sangat menentukan bagi manusia dalam berkarya untuk

menciptakan suatu pengharapan, salah satunya adalah akan mendapatkan kompensasi, baik berupa uang maupun penghargaan serta kepuasan tertentu, untuk dapat bertahan dan menjalani

kehidupan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga (Tampubolon,2004:2). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2004:309).

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. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangible*, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 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 *outcome*. 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).

Saat ini, setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang semakin ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya.

Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, keuangan, produksi maupun sumber daya manusia. Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya yang trampil dan handal. Sumber daya yang dimaksudkan adalah para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang trampil dan handap sangat diperlukan untuk mengoperasikan, mengatur, dan merawat berbagai mesin dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang trampil dan handal akan menciptakan efisiensi dalam perusahaan (Sukmawati,2008:176). Karyawan yang trampil dan handal akan lebih mampu menunjukkan kinerjanya daripada yang kurang trampil dan handal.

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti : lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010:118). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. Dengan lingkungan kerja

yang baik, karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman, dan nyaman tanpa adanya gangguan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Sukmawati,2008:177).

Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2004:92). Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap penampilan seseorang sebagai sikap positif akan memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam bidang tugasnya. Lebih lanjut dapat dinyatakan bahwa semakin pegawai memiliki kesesuaian

kompetensi, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai atau prestasi kerja seseorang.

Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno,2010:109). Obyek penelitian ini adalah Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementerian Pekerjaan Umum, Jl. Murbei, Sumur Boto, Spondol Wetan, Banyumanik, Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010:118). Definisi lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sukmawati,2008:177).

Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan

dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan (Sutrisno,2010:118).

Lingkungan Kerja Fisik

Pada saat lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenang, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Menurut Ahyari dalam Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sesmito (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi (Sesmito,2005) :

1. Lingkungan fisik

Lingkungan kerja yang berbentuk kondisi baik yang ada di sekitar tempat kerja pada suatu prasarana dapat berupa keadaan sarana dan prasarana yang digunakan dalam aktivitas bekerja.

a. Penataan ruang kerja

Bertujuan untuk memberikan kenyamanan dan kesan rapi dalam bekerja. Karena dengan penataan ruang kerja yang sedemikian rupa akan menambah betah bagi karyawan untuk bekerja. Penataan ruangan yang dilakukan secara rutin akan

berguna untuk menghindari kebosanan.

b. Kebersihan

Kebersihan sangat penting artinya untuk menjaga kesehatan karyawan,sebab apabila kesehatan karyawan terganggu akan mempengaruhi produktivitas kerja dan secara tidak langsung akan mengganggu operasional perusahaan.

c. Pencahayaan

Pencahayaan yang memadai akan membuat pekerja lebih berkonsentrasi dalam bekerja. Selain itu penggunaan lampu – lampu yang memadai juga akan membantu menjaga kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata.

d. Ventilasi

Ventilasi sangat berguna untuk pertukaran udara atau kelancaran sirkulasi udara. Pertukaran udara yang baik akan menimbulkan kesegaran bagi fisik seorang karyawan.adanya ventilasi juga membantu dalam pencahayaan karena sinar matahari secara tidak langsung akan dapat masuk , akan tetapi terlalu banyak ventilasi juga dapat menimbulkan hal – hal yang tidak diinginkan seperti pencurian.

e. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan mendorong semangat di dalam bekerja. Dalam hal ini adalah keamanan terhadap barang pribadi pekerja. Misalnya kendaraan pribadi yang tidak di awasi dengan baik dan tidak ada pemberian jaminan keamanan ketika mereka bekerja, akan membuat

mereka merasa tidak terlindungi, tidak aman dan akan dibayang – bayangi oleh rasa takut tidak aman. Hal itu secara psikologis akan berpengaruh pada hasil kinerja yang kurang maksimal.

2. Lingkungan non fisik

- a. Hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan
Hubungan kerja yang harmonis adalah hubungan yang terjalin baik antara karyawan dengan bawahan, dimana bawahan menghormati atasan dengan sepenuh hati, sebaliknya pimpinan memperlakukan karyawannya dengan adil tanpa ada tindakan sewenang – wenang. Hubungan kerja yang harmonis akan mempengaruhi suasana dalam bekerja, sehingga semangat dan kegairahan dalam bekerja meningkat dan pada akhirnya memberi efek pada

tingkat kinerja yang menjadi lebih baik dari sebelumnya.oleh karena itu lingkungan kerja menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi seseorang di dalam memilih pekerjaan.

- b. Hubungan yang harmonis antar karyawan

Hal ini akan berguna untuk menjalin kerjasama dan kekompakan dalam bekerja. Hubungan baik yang terjalin akan sangat membantu untuk menumbuhkan dan menjaga semangat kerja karyawan untuk bekerja. Apabila dapat berkerjasama dengan karyawan lainnya, maka pekerjaan akan lebih cepat selesai dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena setiap kesalahan yang terjadi dapat di evaluasi oleh karyawan yang lain.

Kompetensi

Kompetensi adalah dimensi perilaku yang melatarbelakangi kinerja kompeten, sehingga sering disebut sebagai kompetensi perilaku (Sunarto,2005: 81). Definisi lain kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2004:92).Kompetensi mengacu pada perilaku yang dapat dianggap lunak. Asumsi yang dibuat apabila karyawan berperilaku sebagaimana diharapkan dalam ketentuan kompetensi yaitu perilaku baik, akan memberikan hasil yang baik. Asumsi ini berdasarkan pada analisis perilaku karyawan yang berkinerja baik. Apabila demikian, karyawan lain yang berperilaku sama pun akan berkinerja dengan baik.

Kompetensi berkaitan dengan dimensi perilaku atas peran sebagai suatu bentuk tersendiri dari analisis kompeten, yang berkaitan dengan apa yang harus dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Sunarto,2005: 84).Beberapa organisasi telah mengadaptasi daftar kompetensi baku yang dikembangkan oleh para psikolog profesi atau para konsultan manajemen. Hal tersebut dihasilkan oleh karyawan atau perusahaan dengan reputasi baik, akan diteliti secara keseluruhan mengacu pada karyawan yang sedang melaksanakan peran mereka dengan baik atau buruk (Sunarto,2005:85).Organisasi lebih menyukai mengembangkan jadwal kompetensi yang mereka buat sendiri, daripada mengadaptasi daftar yang telah ada. Organisasi melakukannya dengan mengadakan pelatihan dalam hubungannya dengan analisis kompeten, namun pertanyaannya akan berfokus pada identifikasi karakteristik baik dan

buruk mengacu pada kinerja di tempat kerja daripada mengkonsentrasikan pada faktor keluaran.

Persiapan bagi jadwal kompetensi yang dibuat tersebut biasanya diselenggarakan oleh para ahli personalia dan/ atau para konsultan manajemen. Para manajer dapat mengkonsultasikan, namun seringkali kerangka kerja kompetensi dibagikan kepada mereka untuk digunakan sesuai dengan prosedur bagi proses tersebut sebagai manajemen kinerja. Kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif acapkali perlu diketahui (Simamora,2004:92).

Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno,2010: 109). Definisi lain motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2009:93). Menurut Sopiah (2008:170), motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Juga menurut Samsudin (2006:281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Motivasi inilah

yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno,2010:109).

Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang yang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakekatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Dengan sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu pun juga berbeda-beda (Sutrisno,2010:110).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2004:309). Definisi lain kinerja adalah hasil kerja

karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Simamora,2004: 338). Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

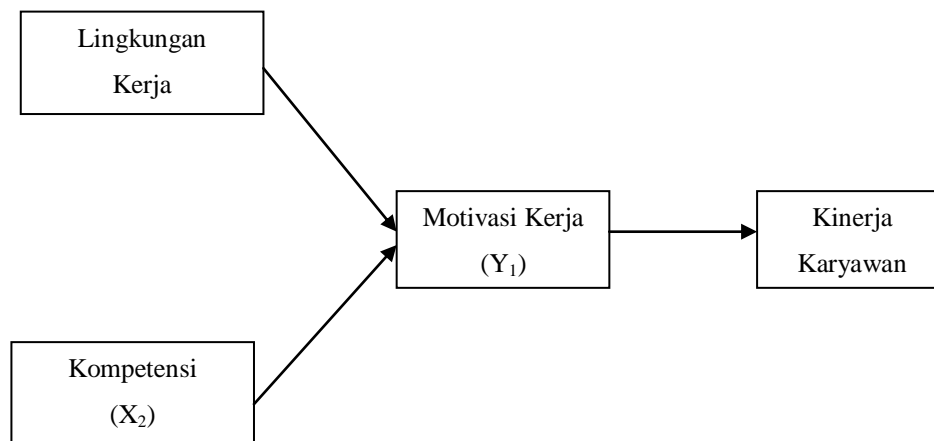
Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangibile*, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu

sendiri. Produktifitas 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).

Penelitian Terdahulu

1. Edy (2008)
 - a. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
 - b. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Sukmawati (2008)
 - a. Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 - b. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Widyatmi dan Hakim (2008)
 - a. Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

- H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi
H₂ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi
H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010:118).

Lingkungan Kerja (X₂) diukur melalui (Sukmawati,2008:182):

- a. Kualitas pengaturan ruang kerja
- b. Kualitas pengaturan udara
- c. Kualitas pencahayaan
- d. Kualitas tata warna
- e. Kontrol terhadap kebisingan

2. Kompetensi (X₂)

Kompetensi adalah dimensi perilaku yang melatarbelakangi kinerja kompeten, sehingga sering disebut sebagai kompetensi perilaku (Sunarto, 2005:81).

Kompetensi (X₂) diukur melalui (Murni, 2007:131) :

- a. Pengetahuan
- b. Pengalaman
- c. Pelatihan

Variabel Intervening yaitu Motivasi Kerja (Y₁)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno,2010: 109).

Motivasi (Y₁), diukur melalui (Cahyono, 2012:287) :

- a. Kebutuhan pengakuan diri
- b. Kebutuhan relasi
- c. Kebutuhan untuk berkembang

Variabel Terikat yaitu : Kinerja Karyawan (Y₂)

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2004:309).

Kinerja karyawan (Y₂), diukur melalui (Sukmawati,2008:182) :

- a. Ketelitian dan kerapian bekerja
- b. Kecepatan penyelesaian pekerjaan
- c. Pemeliharaan alat kerja kantor
- d. Ketepatan kerja

d. Ketrampilan kerja

Penentuan Sampel

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementerian Pekerjaan Umum di Semarang yang berjumlah 70 karyawan

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama (Usman dan Akbar, 2006:20).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Supardi,2005:127).

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Data Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografi atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun ke dalam suatu struktur klasifikatoris (Supardi,2005:166).

Analisis kualitatif merupakan pernyataan skala *Likert* dari pertanyaan yang diberikan kepada responden, seperti : sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

2. Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang digunakan dengan perhitungan matematika / statistik (Supardi,2005: 166).

Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala *Likert* yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan ke dalam lima tingkatan sebagai berikut (Sugiyono,2005:87), yaitu :

- | | | |
|--------------------------------------|----------------|---|
| 1. Untuk jawaban sangat tidak setuju | diberi nilai = | 1 |
| 2. Untuk jawaban tidak setuju | diberi nilai = | 2 |
| 3. Untuk jawaban netral | diberi nilai = | 3 |
| 4. Untuk jawaban setuju | diberi nilai = | 4 |
| 5. Untuk jawaban sangat setuju | diberi nilai = | 5 |

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Regresi Berganda Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,764	,637		1,200	,234
	Lingkungan Kerja	,240	,055	,404	4,396	,000
	Kompetensi	,545	,094	,534	5,816	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Nilai koefisien regresi dapat dilihat pada *standardized coefficients* dan berdasarkan dari nilai koefisien tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,404 X_1 + 0,534 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dituliskan sebagai berikut :

Koefisien regresi lingkungan kerja (b_1) positif sebesar 0,404. Hal ini berarti setiap ada peningkatan pada faktor lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Koefisien regresi kompetensi (b_2) positif sebesar 0,534. Hal ini berarti setiap ada peningkatan pada kompetensi akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

Regresi Berganda Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,268	,930		,288	,775
	Lingkungan Kerja	,190	,089	,198	2,121	,038
	Kompetensi	,399	,166	,243	2,402	,019
	Motivasi	,839	,177	,521	4,750	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi dapat dilihat pada *standardized coefficients* dan berdasarkan dari nilai koefisien tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

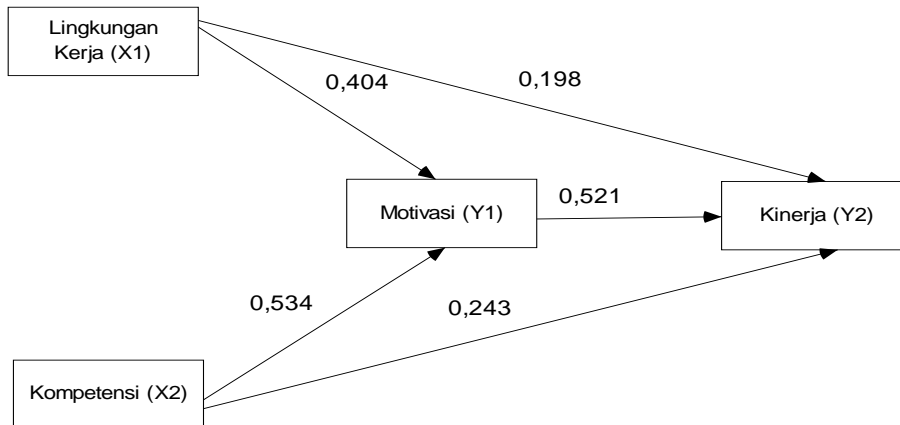
$$Y_2 = 0,198 X_1 + 0,243 X_2 + 0,521 Y_1$$

Persamaan regresi tersebut dapat dituliskan sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi lingkungan kerja (b_1) positif sebesar 0,198. Hal ini berarti setiap ada peningkatan pada faktor lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Koefisien regresi kompetensi (b_2) positif sebesar 0,243. Hal ini berarti setiap ada peningkatan pada kompetensi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Koefisien regresi motivasi (b_3) positif sebesar 0,521. Hal ini berarti setiap ada peningkatan pada motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji analisis jalur



Berdasarkan dari gambar analisis jalur maka dapat dianalisa sebagai berikut :

- 1) Analisis Jalur Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi
 - a) Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,198.
 - b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,404 dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,521. Dengan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah sebesar $0,404 \times 0,521 = 0,210$.
- 2) Analisis Jalur Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi
 - a) Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,243.
 - b) Pengaruh kompetensi terhadap motivasi sebesar 0,534 dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,521. Dengan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah sebesar $0,534 \times 0,521 = 0,278$.

Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi lebih besar dibanding pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan motivasi menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kelancaran dalam menjalankan tugas, maka akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan memiliki kompetensi didalam menjalankan tugas, maka akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan.
4. Motivasi menjadi variabel yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan lingkungan kerja yang baik maka akan berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja karyawan dan dengan motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.
5. Motivasi menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan memiliki kompetensi didalam menjalankan pekerjaan maka akan berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja karyawan dan dengan motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

SARAN

1. Kompetensi mempunyai pengaruh terbesar terhadap motivasi ($b_2 = 0,534$). Para karyawan terlihat

memiliki kompetensi didalam menjalankan tugas. Hanya saja para karyawan memberikan penilaian terendah mengenai mempunyai pengetahuan dalam bidang yang di jalani. Pada saat proses perekrutan atau penempatan karyawan si Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) kementerian pekerjaan umum di Semarang perlu mempertimbangkan kesesuaian antara pendidikan dengan tugas yang nanti diberikan kepada karyawan, seperti untuk berbagai bidang tugas di bagian teknik lebih diprioritaskan untuk diisi oleh karyawan berpendidikan sarjana teknik dengan program studi yang mendukung sehingga akan lebih ada kesesuaian dengan bidang tugas yang dikerjakan dan dapat lebih menumbuhkan motivasi karyawan karena mendapatkan tugas yang sesuai latar belakang pendidikan yang dimiliki.

2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh kedua terhadap motivasi ($b_1 = 0,404$). Lingkungan kerja yang ada di perusahaan sudah baik, tetapi para karyawan memberikan penilaian cukup mengenai pengaturan cahaya lampu mampu menerangi seluruh ruang kerja dan warna pada cat tembok dalam ruang kerja kontras dengan pencahayaannya. Hal ini dapat disikapi dengan menggunakan lampu dengan daya (watt) yang lebih besar sehingga cahayanya lebih maksimal didalam menerangi ruangan dan cat tembok di ruang kerja diganti dengan warna yang lebih cerah yaitu warna-warna muda yang akan membuat ruangan menjadi terlihat lebih terang dan cerah. Kondisi ini akan membuat karyawan lebih nyaman bekerja

didalam ruang kerjanya dan akan menumbuhkan motivasi untuk bekerja secara lebih baik.

Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($b_3 = 0,521$). Motivasi yang ditunjukkan para karyawan lebih terlihat pada pelaksanaan kerja tetapi belum terlihat mengenai ingin mempunyai hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja maupun atasan, karena mendapatkan nilai indeks terendah. Hal ini tentu harus menjadi perhatian dan juga harus ditingkatkan yaitu harus menciptakan hubungan yang lebih harmonis dengan melakukan kegiatan yang melibatkan para

karyawan seperti kegiatan outbound yang akan dapat memupuk kerjasama dan memperlihatkan kepada para karyawan bahwa untuk mencapai tujuan yang dicapai diperlukan kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Kegiatan non formal lain seperti olahraga atau kegiatan wisata bersama juga akan dapat menumbuhkan hubungan yang lebih akrab di antara karyawan. Dengan didasari hubungan yang akrab akan menciptakan hubungan harmonis dan akan menambah motivasi karyawan didalam menjalankan tugasnya

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik**. Cetakan Ketigabelas. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Cahyono, Ari. 2012. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri". **Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi**. Vol. 1. No. 1. Juni 2012. Hal. 283 – 298. Universitas Pawyatan Daha Kediri
- Edy. 2008. " Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat "Rumah Sakit Mata Dr. YAP" Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi". **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**. Vol. 2. No. 3. Nopember 2008. Hal. 159 – 174. Kalimantan Barat.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Griffin, Ricky W. 2004. **Manajemen**. Edisi Ketujuh. Jilid 2. Erlangga. Jakarta.
- Liliyana, Utin Nina Hermina dan Desvira Zain. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja, Komitmen, dan Kinerja Karyawan di SMA 9 Pontianak". **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Vol. 9. No. 2. Maret 2011. Hal. 491 – 499. Politeknik Negeri Pontianak. Pontianak
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Murni, Siti Sri. 2007. "Pengaruh Insentif, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Karantina Tambuhan Tandjung Perak Surabaya". **Jurnal Eksekutif**. Vol. 4. No. 1. April 2007. Hal. 127 – 138. Universitas WR. Supratman. Surabaya.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2008. **Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)**. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kesatu. Pustaka Setia. Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Slamet, Achmad. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasional**. Edisi 1. Andi. Yogyakarta.
- Suddin, Alwi dan Sudarman. (2010). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta". **Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia**. Vol. 4. No. 1. Juni 2010. Hal. 1 – 8. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta.
- Sugiyono. 2005. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta. Bandung.
- Sukmawati, Ferina. 2008. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di. PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Pekalongan, Indramayu". **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**. Vol. 2. No. 2. November. Hal. 175 – 191. Indramayu.
- Sunarto. 2005. **Manajemen Karyawan**. Amus. Yogyakarta.
- Supardi. 2005. **Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis**. Cetakan Pertama. UII Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta.

- Tampubolon, Manahan. 2004. **Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)**. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. **Pengantar Statistika**. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Utami, Setyaningsih Sri dan Agus Hartanto. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar”. **Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia**. Vol. 4. No. 1. Juni 2010. Hal. 58 – 67. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta
- Widyatmini dan Luqman Hakim. 2008. “Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok”. **Jurnal Ekonomi Bisnis**. No. 2. Vol. 13. Agustus 2008. Hal. 163 – 170. Universitas Gunadarma. Jakarta.