

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang

Henry Adhi Sulistyo¹, Danny Manongga²

¹ Universitas Diponegoro

email: henryadhi.bankjateng@gmail.com

² UKSW Salatiga

email: dmanongga@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and analyze the relationship between work motivation and employee work performance, analyze the influence of the work environment on employee performance, and analyze the effect of competence on employee performance. The sample used in this study were all employees of the Central Java Regional Government Branch Office in Pemalang, totaling 30 employees. The conclusion shows that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, and competence has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Competence, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa Menganalisis berhubungan dorongan kerja pada hasil kerja karyawan, Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang yang berjumlah 30 karyawan. Hasil kesimpulan menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Hasil nyata bahwa kompetensi yang dipunyai seseorang berguna sekali sebagai modal untuk tiap instansi pemerintah maupun swasta sebagai usaha untuk menjalankan tugas. Semua merencanakan taktik dan pembaharuan untuk dapat mencapai bentuk tujuan bidang lembaga. Untuk ini sebagai modal dasar yang dimiliki setiap manusia salah satu bentuk yang baik untuk terwujudnya modal dasar yang dimiliki setiap manusia yang handal. Karena perannya guna mengetrapkan pelaku sebuah lembaga. Dengan adanya kompetensi yang dipunyai seseorang maka dapat memberikan hasil yang bermanfaat merupakan tujuan lembaga atau instansi

negara, bagi lembaga atau instansi negara yang ada akan memperoleh hasil kerja maksimal guna lembaga, baik oleh karyawan perorangan maupun kumpulan dalam lembaga atau instansi negara sehingga dapat terwujud tujuannya. Bisa kita ketahui bahwa dalam perkembangan kemajuan sekarang ini tingkat bersaing dalam dunia usaha menjadi tinggi. Untuk bisa bertahan dan berkembangnya perusahaan guna menghadapi keadaan itu, perusahaan diharapkan dalam mengelola kekuatan sebagai upaya terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan merupakan modal untuk perusahaan yang terkait dari kemampuan sumber daya perorangan memiliki kreatifitas guna memajukan perusahaan terkait

dengan kompetensi dan motivasi. Perputaran pada kegiatan perbankan yang menghadapi masyarakat luas diharapkan bisa mengikuti kemajuan jaman.

Dalam keadaan saat ini, perubahan kalangan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat mempengaruhi di perusahaan-perusahaan besar khususnya untuk menghadapi berbagai persaingan. Pada sewajarnya lembaga yang belum sanggup melawan tandingan mempunyai hasil kerja dan mutu produk yang sangat minim. Tetapi juga karyawan yang menunjukkan belum baik dalam kinerjanya di perusahaan. Permasalahan yang mengemukakan diantaranya kinerja karyawan yang rendah antara lain, karyawan dalam bekerja tanpa persiapan yang matang dan sekedar bekerja saja, tidak punya kreatif. Berdasarkan pengamatan di lapangan, karyawan dalam bekerja menunjukkan fenomena bahwa karyawan dalam bekerja hanya merupakan rutinitas tanpa ada inovasi, kreatif, antusias, terkesan sekedar memenuhi kewajiban. Memang menurut pengamatan kinerja karyawan belum cukup maksimal, kalau diamati yang paling berpengaruh pada dorongan kerja, milu kerja disamping juga karena kompetensi. Untuk dapat membawa lembaga perusahaan dalam memasuki kalangan bisnis, pimpinan mampu melaksanakan perencanaan serta memiliki kewajiban guna membangun perubahan. Keberhasilan suatu lembaga sebagai pengelola bagi sumber daya manusia penting sekali guna dapat memastikan suatu pencapaian tujuan lembaga. Bagi lembaga atau perusahaan sangat butuh sumber daya manusia meliputi kekuatan dan pendapat.

Berdasarkan hal tersebut, karyawan sebagai sumber daya penting yang wajib dijaga. Oleh sebab itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang niaga yang mengharapakan tingkat kinerja karyawan di perusahaannya, maka perusahaan itu dituntut untuk mampu memaksimalkan kinerja karyawannya (Fahmi, 2009:2). Karyawan memiliki peran yang strategis pada lembaga dalam memberi inisiatif, penyusun mengawasi kegiatan perusahaan karena punya bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan perusahaan guna mencapai tujuan. Untuk diraihnya harapan lembaga, pegawai butuh

motivasi supaya melaksanakan pekerjaan sangat rajin.

Motivasi menjadi penting sebab dengan motivasi setiap karyawan akan akan melaksanakan pekerjaan dengan semangat dan giat untuk meraih prestasi kerja maksimal yang lebih tinggi dan maksimal. Motivasi seseorang diliputi dan dirangsang oleh harapan, memenuhi kebutuhan dan tujuan serta kepuasan. Semangat terjadi dari perasaan luar dan dalam. Hal ini akan menghasilkan motivasi pada seorang untuk melakukan kegiatan (Sunyoto, 2012:11).

Persoalan pada dorongan pegawai bukan gampang karena pada diri karyawan terdapat harapan, kebutuhan dan keinginan berlainan antar pegawai yang lain. Untuk itu apabila manajemen dapat mengetahui permasalahan dorongan dan menyelesaikannya oleh karena itu lembaga hendak memperoleh hasil kerja pegawai yang maksimal. Selaras pada ukuran yang dibatasi. Instansi perbankan sangat memerlukan kerjasama antar karyawan dan manajer yang selalu ditunjukkan dengan situasi yang aman.

Agar dapat memberikan kinerja bermutu dan berhasil sebagai seorang karyawan membutuhkan motivasi melaksanakan pekerjaan yang akan mempengaruhi giat bekerjanya untuk itu sangat bermanfaat pada peningkatan hasil pekerjaan yang memuaskan.

Di samping unsur dorongan kerja, milu kerja adalah tempat untuk melaksanakan pekerjaan juga penting sekali dalam peningkatan hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja yang pantas bisa mendukung kegiatan kerja sehingga karyawan punya antusias melaksanakan pekerjaan dan meninggikan hasil pekerjaan karyawan, sedangkan tidak pas lingkungan kerja dapat menumbuhkan kurng kondusif untuk pegawai saat menjalankan kerjanya. Lingkungan kerja yang memadai dapat mendorong jalannya kerja sehingga karyawan mempunyai antusias melaksanakan pekerjaan serta meninggikan hasil pekerjaan pegawai.

Lingkungan kerja bisa berakibat adanya interaksi aktifitas membatasi bagi sekelompok manusia ada di lingkungannya. Termasuk antar karyawan memiliki sikap saling hormat menghormati, saling menghargai, memiliki etika sopan santun, saling tegur sapa,

meninggikan kedudukan serta martabat, tidak saling menyalahkan serta dalam interaksi pembicaraan tidak menyinggung orang lain, tidak ada yang merasa benar sendiri pendapatnya, saling melengkapi apabila ada kekurangan dan selalu bekerjasama. Oleh sebab itu, sebaiknya diusahakan supaya lingkungan kerja harus nyaman dan aman sebab milieu kerja yang kondusif dan aman menjadikan karyawan merasa nyaman di tempat bekerja serta gembira barantusias guna menjalankan tugas-tugasnya, jadi hasil kerja memuaskan dapat diraih, untuk itu hasil pekerjaan karyawan mengalami kenaikan yang memuaskan. Karyawan perbankan benar-benar sangat membutuhkan pimpinan dan karyawan yang mempunyai kompetensi di bidang tugasnya masing-masing.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, kompetensi juga sebagai bentuk yang penting guna diraihnya cita-cita yang di inginkan suatu lembaga yang menggunakan perhitungan matang. Karyawan yang memiliki kompetensi maksimal dapat bekerja dan rasa responsibility. Jadi kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan yang didasari dengan knowledge, kecakapan dan ditunjang dengan sikap yang menjadi sifat individu.

Pada hakikatnya sudah ada dorongan, milieu kerja, kemampuan yang maksimal pada karyawan Bank wilayah, mesti masih ada beberapa presentasi yang rendah. Berikut ini dapat kami pandang dengan masih banyaknya karyawan yang datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan dan tidak melaksanakan tugas tanpa adanya surat keterangan. Pada unsur kinerja karyawan menurut Dessler (2009) tingkat kehadiran adalah salah satu poin yang menggambarkan kinerja karyawan. Padahal karyawan telah di motivasi oleh berbagai hal seperti: upah serta penghargaan job setimpal pada pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun outbound guna lebih akrab hubungan interpersonal dan kerjasama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai, dan adanya pelatihan untuk menambah dan meningkatkan kemampuan SDM para karyawan.

Adapun lingkungan kerja Bank wilayah Pemalang peneliti mengetahui dari observasi

awal, pada keadaan keamanan perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan sering diadakan pengecekan pada masing-masing nasabah yang berkunjung, wajib untuk karyawan yang berkendara harus memakai helm ketika memasuki area parkir untuk pada saat berkendara disiplin dalam berkendara. Tersedianya tempat parkir kendaraan jadi karyawan bisa nyaman dalam bekerja. Adanya AC supaya pergantian udara di tempat bekerja sejuk.

Pada kompetensi, ada karyawan yang masih mempunyai sikap kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Seperti hal lainnya penggunaan peralatan kantor masih ada beberapa karyawan yang belum menguasai. Kurangnya kemampuan dalam bekerja membuat kinerja karyawan tidak maksimal dalam mencapai tujuan lembaga. Hal ini sangat mempengaruhi pada hasil kerja karyawan.

Dengan kemampuan karyawan yang maksimal dan bertanggung jawab diharapkan dapat berkembang pesat mutu perbankan, pada kinerja karyawan yang kurang optimal maka dengan motivasi serta kompetensi yang dipunyai karyawan akan menumbuhkan semangat kerja.

Berdasarkan permasalahan yang diuarikan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian seperti judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang”.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan hipotesis

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2003:138), Dorongan dari kamus bahasa aslinya “*movere*” yang artinya “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi yaitu daya penggerak berakibat seseorang sebagai kelompok lembaga bersedia untuk mengerahkan kompetensi pada bidang skill atau ketrampilan daya dan waktunya untuk berjalannya berbagai macam aktivitas sebagai tanggung jawab dan melaksanakan segala kewajiban, untuk rangka mencapai sasaran serta bermacam tujuan lembaga sudah digariskan sebelumnya. Pendapat Mathis dan Jackson (2006:114), motivasi yaitu keinginan pada diri seseorang yang dapat mengakibatkan

orang tersebut bekerja. Orang bekerja biasanya sebab bentuk alasan guna tercapainya cita-cita. Sedangkan menurut (Sunnyoto, 2012 : 11), motivasi yaitu sebuah dorongan yang tumbuh pada diri seseorang. Segala hal dari intern atau dari ektern dirinya guna melaksanakan bentuk tindakan berupa semangat tinggi dengan memakai segala kompetensi yang dimiliki serta ketrampilan sebagai hal dipunyai guna tercapai sasaran lembaga.

Motivasi terjadi pada kekuatan-kekuatan dalam dan luar seseorang yang membangun semangat dan pergerakan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Untuk menjalankan serentetan gerakan tertuju pada motivasi karyawan berpengaruh pada hasil kerja serta separo pekerjaan pribadi pimpinan adalah memberikan motivasi untuk mencapai tujuan-tujuan lembaga. Motivasi adalah beberapa faktor yang menyebabkan seorang bertindak pada model-model terfokus (Griffin, 2003:38).

Lingkungan Kerja

Pada suatu lembaga perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerjanya, hal tersebut karena milieu tempat bekerja mempunyai hubungan langsung pada karyawan. Milieu kerja yang benar berakibat pada meningkatnya kinerja karyawan atau sebaliknya, menurunnya kinerja karyawan dikarenakan keadaan milieu kerja yang bukan memadai. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila SDM bisa menjalankan aktifitas secara normal dan kondusif. Kesesuaian lingkungan kerja bila dilihat akibatnya pada memakan waktu yang panjang. Milieu tempat bekerja yang salah bisa berakibat membutuhkan pekerja serta waktu tersedia harus banyak serta tanpa ada dukungan tentang rencana bentuk kerja yang praktis.

Pendapat Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja tersebut adalah jabatan yang transparan, sasaran hasil kerja yang sempurna, cara perkumpulan lingkungan kerja yang praktis, waktu tempat bekerja serta kelonggaran tempat bekerja yang sangat representatif. Pendapat Robbins (2003:86) milieu ialah tempat atau keadaan yang memiliki kekuatan berpengaruh pada hasil kerja, lingkungan dibedakan jadi dua meliputi milieu umum dan milieu khusus. Milieu umum ialah

sesuatu di luar lembaga yang mempunyai potensi untuk mempengaruhi lembaga. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kemajuan. Sedang milieu intern ialah lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan pencapaian tujuan pada sebuah lembaga.

Kompetensi

Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki seseorang guna melakukan atau melaksanakan bentuk tugas yang berdasarkan kecerdasan serta skill dengan dibantu oleh bentuk pekerjaan yang menuntut pada sebuah hasil pekerjaan itu sendiri (Wibowo, 2010:324). Jadi kompetensi merupakan keahlian atau skill yang mempunyai ciri khusus dari keahlian dalam suatu bidang sebagai sesuatu yang paling penting.

Sedangkan menurut Spencer (Moehariono, 2012:5) Kompetensi merupakan kemampuan sebagai sifat individu berhubungan dengan efektivitas kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang mempunyai interaksi causa prima bagi ketentuan yang menjadi acuan, efektif atau hasil pekerjaan yang memuaskan penilaian di tempat kerja pada situasi tertentu.

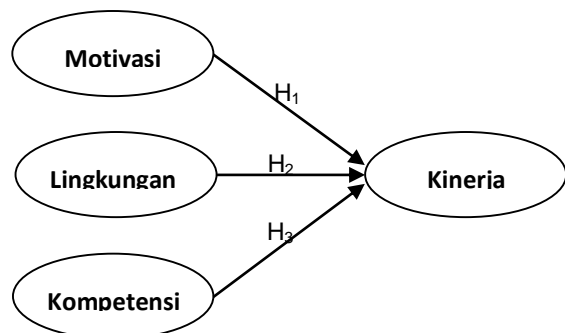
Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia penting bagi perusahaan atau lembaga untuk mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan agar dapat berfungsi dengan produktif untuk mencapai cita-citanya. Keahlian yang dipunyai seseorang merupakan faktor kekuatan yang kelihatan. Faktor produksi manusia tidak cuma bekerja secara tenaga saja, melainkan bekerja juga dengan berpikir. Keahlian yang dipunyai seseorang merupakan pusat perhatian utama suatu lembaga guna peningkatan kinerja karyawan. Jadi bisa dikatakan sumber daya manusia yaitu sumber yang sangat penting atau faktor kunci supaya mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja yang telah didapat oleh karyawan waktu menjalankan pekerjaannya sebagai keahlian di bidangnya, usaha dan kesempatan. Dengan demikian, hasil kerja ialah hasil yang telah diraih karyawan waktu menjalankan pekerjaannya yang didasarkan pada

kemampuan, keahlian, kekuatan dan pengetahuan yang sesuai dengan ketentuan dan patokan yang sudah diputuskan sebelumnya.

3. Model Penelitian



Gambar 3.1 Model Penelitian

4. Metode Penelitian

Populasi sekaligus sampel yang digunakan di penelitian ini adalah semua karyawan Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang yang berjumlah 30 karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tes Keabsahan dan kenyataan adalah unsur yang bisa dipakai agar dapat memperlihatkan tingkat kevalidan/kesahihan suatu instrumen. Suatu alat tes yang tidak terukur mempunyai tes keabsahan rendah. Sedangkan alat tes yang terukur memiliki keabsahan maksimal. Instrumen dikatakan valid jika bisa menebak dari variabel dengan teliti. Tinggi rendahnya instrumen memperlihatkan sampai mana bahan yang tersusun tidak jauh dari wawasan mengenai lambang yang diinginkan (Suharsimi, 2002: 160).

Validitas isi yaitu isi pernyataan dalam instrumen yang cocok dengan indikator masing-masing variabel. Sedang keabsahan nyata ialah peneliti melakukan intrumennya pada tujuan lambang. Sedang keabsahan nyata ialah peneliti mencoba alat-alat tesnya pada tujuan yang sesuai dengan tujuan. Validitas empiris menjalankan teknik analisis butir, yaitu dipakai dengan memberi korelasi skor pada pertanyaan yang dikehendaki dengan jumlah keseluruhan. Pengujian validitas item dalam penelitian ini memakai sistem aplikasi SPSS versi 14. Untuk interpretasi terhadap

koefisien, apabila diperoleh r hitung $>$ r daftar, dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam katagori valid. Hasil uji validitas memperlihatkan semua butir angket adalah valid, karena r hitung secara keseluruhan butir lebih dari r daftar $n = 30$ sebesar 0,361.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel menurut Sugiyono (2012: 97) adalah instrumen yang dipakai untuk mendapatkan obyek dan memperoleh bahan yang sama. Uji reliabilitas ganjil genap karena pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik proposional random sampling. Uji reliabilitas dilaksanakan pada item-item yang telah di uji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikutsertakan. Dalam observasi ini guna menguji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Jika r hitung lebih besar dari r daftar maka instrumen dikatakan relabel. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan sistem aplikasi SPSS versi 14.

Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:160). Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik. Uji statistik yaitu dengan *Kolmogorov-Smirnov test*, jika nilai sig (2-tailed) lebih besar daripada 5%, maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2011:160). Pedoman pengambilan keputusan bisa dilaksanakan atas dasar probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $>$ 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $<$ 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011: 63). Variabel yang menyebabkan multikolinearitas bisa dipandang dari value kebersamaan maupun VIF (*Variance Inflation Factor*). Bentuk regresi yang umum multikolinearitas mempunyai nilai VIF < 10 dan mempunyai nomor *tolerance* > 0,1 atau mendekati 1 (Ghozali, 2011: 64).

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini berupaya guna menganalisis apakah pada model regresi tercipta ketidaksamaan varian dari bentuk satu penglihatan ke penglihatan lain. Jika varian dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 77). Deteksi gejala heteroskedastisitas dapat mengamati skema plot diantara value ancar-ancar lambang terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Pengamatan kelihatan atau tidak heteroskedastisitas bisa dilaksanakan dengan mengamati ada tidaknya skema tertentu pada gambar scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudentized.

Dasar analisis (Ghozali, 2011: 77-78)

1. Seandainya terlihat sket tertentu seperti titik-titik yang terlihat berbentuk skema menjurus yang teratur bergelombang melebar kemudian menyempit, oleh karena itu data sudah terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak kelihatan skema yang terang serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y, oleh karena itu tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Alat analisis ini dipakai supaya mengerti bentuk hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Uji F-test

Dipakai guna melihat hubungan dorongan kerja, milu kerja dan kemampuan terhadap kinerja pegawai. Adapun rumus yang dipergunakan adalah :

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

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel bebas

n = banyaknya sampel

Menurut (Ghozali, 2011) uji stastistik F pada intinya memperlihatkan apakah segala lambang bebas yang diperuntukan dalam bentuk mempunyai hubungan secara baik terhadap lambang dependen, alat uji dilakukan dengan memakai *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan diterimanya atau ditolakny jawaban sementara ialah seperti ini:

- a. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan ketiga variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan \leq 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini mengandung arti bahwa secara gabungan kedua lambang dependen itu mempunyai hubungan yang signifikan terhadap lambang dependen.

Uji Hipotesis T-test

Uji hipotesis t-test dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). Menurut Sudjana (2001:380) uji hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

$$t\text{-test} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

di mana :

r = koefisien korelasi Rank Spearman

n = banyaknya sampel

Sedangkan kriteria Ho setelah hasil t-test dibanding t-daftar apabila :

- a. t-test > t-daftar dengan taraf signifikansi 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan positif dan signifikan antara variabel X dan Y.
- b. t-test < t-daftar dengan taraf signifikansi 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan positif dan signifikan antara variabel X dan Y.
- c. dengan kriteria untuk t-test
 - 1) taraf nyata (α) = (0,05)
 - 2) derajat kebebasan n- 2 (t-daftar)
 - 3) uji pihak kanan

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna melihat sejauh mana hubungan dorongan kerja, miliu kerja dan kompetensi terhadap hasil kerja karyawan dapat diketahui dengan mencari koefisien determinasi, yaitu dengan mengkuadratkan dan dinyatakan dalam bentuk:

$$R^2 = r \times 100\%$$

Di mana :

R^2 = koefisien determinasi

r = persamaan regresi

5. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang menghasilkan uji t sebesar $3.384 > t$ daftar 2.055 dan nilai sig sebesar $0.002 < 0.05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $b_1 = 0.408$ hal ini berarti motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.408 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.408. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang karena memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 4.20. Jawaban indikator tertinggi ini terdapat pada jawaban indikator fisiologis dan rasa aman.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi kerja yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal.

Motivasi kerja berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Peneliti menyimpulkan jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang memiliki motivasi kerja yang baik. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena motivasi kerja yang baik.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, bahwa hipotesis pertama atau H_1 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang menghasilkan uji t sebesar $3.160 > t$ daftar 2.055 dan nilai sig sebesar $0.004 < 0.05$. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel lingkungan kerja dalam

penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $(b_2) = 0.332$ Hal ini berarti variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.332 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.332. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang karena memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 4.10, jawaban indikator tertinggi ini terdapat pada jawaban indikator hubungan dengan rekan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito (2000:183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2006), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis kedua atau H_2 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang menghasilkan uji t sebesar $3.655 > t$ daftar 2.055 dan nilai sig = $0.001 < 0.05$. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel kompetensi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $(b_3) = 0,350$. Hal ini Berarti variable kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.350 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kompetensi meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.350. Selain itu jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang karena memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 3.60. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Peneliti menyimpulkan jika kompetensi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi yaitu kemampuan merencanakan yang tinggi di Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kompetensi yang tinggi.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shaputra dan Hendriani (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa hipotesis ketiga atau H_3 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemasang.

6. Kesimpulan

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_3 yang menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, dkk. (2008). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta
- As'ad. (2001). *Psikologi Industri*, Edisi ke-4, Cetakan ke-6. Yogyakarta: Liberty
- Basuki dan Susilowati, Indah. (2005). "Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja". *Jurnal JRBI*. Vol 1 No 1. Hal : 31-47
- Daft, L, Richard. (2006). *Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index
- Edy. (2008). "Pengaruh Budaya Lembaga dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediiasi". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 2 No. 3 Hal159-174 Yogyakarta
- Fahmi. (2009). "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPBU Pandanaran Semarang". Semarang: Universitas Gunadarma
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset
- Griffin, Jill. (2003). *Customer Loyalty: Menumbuhkan dan Mempertahankan Pelanggan*. Jakarta: Air Lingga
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Harpitastari, Dhina Rista. (2010). "Manajemen SDM". Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. (2008). *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Lembaga yang Dinamis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Keputusan Kepala Badan Kekaryawanan Negara Nomor 46 A Tahun 2003 tentang *Kompetensi*
- Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/ SK/II/1998 tentang: *Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafrri & Hubeis, Aida Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu Sumber. Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (edisi kedua). Bogor: Ghalia Indonesia

- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management*, Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat
- Moehersono. (2012). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Muhidin, Ali Sambas dan Maman, Abdurrahman. (2009). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Nitisemito, Alex S. (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Lembaga*. Jakarta: Index
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. (2003). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. (2007). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Lembagaonal*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Lembaga)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sudjana. (2001). *Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif*. Bandung: Falah Production
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed. Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS
- Supranto, J. (2001). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi 6. Jakarta : Erlangga
- Suwatno, & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Lembaga Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Torang, Syamsir. (2013). *Lembaga dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya. & Perubahan Lembaga)*. Bandung: Alfabeta
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press