

## **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar**

### Author

**A. Rahadi Iqzal Anshari<sup>1</sup>, Abdul Rahman Mus<sup>2</sup>, Serlin Serang<sup>3</sup>**

### Email

*rahadi\_iqzal@datascrip.co.id<sup>1</sup>, abdulrahman.mus@umi.ac.id<sup>2</sup>, serlin.serang@umi.ac.id<sup>3</sup>*

### Afiliasi

*Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia<sup>1</sup>, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia<sup>2,3</sup>*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja; (2) kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja; (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor PT. Datascrip Makassar berlokasi di Jalan Dr. Sam Ratulangi No. 4, Makassar dengan jumlah sampel adalah 37 orang. Metode Analisis Data adalah Analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan menggunakan olahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Antara variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Datascrip Cabang Makassar, sehingga dari hasil analisis data penelitian dapat dikatakan hipotesis yang diajukan terbukti; 2). Hasil analisis data penelitian secara parsial yang telah dilakukan antara variable kompetensi dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Datascrip Cabang Makassar, sedangkan variabel motivasi kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Datascrip Cabang Makassar. Maka dari hasil analisis data penelitian dapat dikatakan hipotesis kedua yang diajukan tidak terbukti (hipotesis ditolak); 3). Kompetensi karyawan adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Datascrip Cabang Makassar. Hipotesis ini terbukti, karena nilai koefisien regresi dari variable kompetensi yang tertinggi dari variable lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variable motivasi kerja dan lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja*

### **Pendahuluan**

Sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi, selain itu juga berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Sumberdaya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Keberhasilan kerja karyawan tidak lepas dari motivasi karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Karyawan yang memiliki kompetensi yang berkualitas dan motivasi kerja yang tinggi tentu akan berpengaruh pada kinerjanya. Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam organisasi.

PT. Datascrip Makassar merupakan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang bergerak dalam bidang penjualan produk perangkat digital, mebel perkantoran, alat survei, alat tulis kantor dan sistem yang diperlukan dalam bisnis ataupun untuk kebutuhan dinas/instansi. PT Datascrip semula hanya menjual berbagai alat tulis untuk kebutuhan kantor, namun bisnis dari perusahaan ini terus berkembang berubah menjadi perseroan dengan ekspansi terjun kedalam sektor teknologi informasi dengan VISI perusahaan yaitu “menjadi distributor dari acara bisnis produk di Indonesia”.

PT. Datascrip Makassar memiliki karyawan pada berbagai tingkatan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) dan motivasi sehingga perusahaan mampu memberikan dan memenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan rasa aman karyawannya seperti upah atau gaji sesuai UMR, pemberian bonus. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat mempertahankan loyalitas para karyawannya, serta secara individu dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sebagai salah satu BUMS yang bergerak dalam bidang penjualan produk perangkat digital, mebel perkantoran, alat survei, alat tulis kantor dan sistem yang diperlukan dalam bisnis ataupun untuk kebutuhan dinas/instansi sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Hal itu terelalisasikan melalui sistem penggajian dan penghargaan karyawan dan para manajer eksekutifnya. Hal ini dilakukan sebagai salah satu kebijakan yang dapat mempertahankan loyalitas para pekerja perusahaan, serta meningkatkan produktivitas kerja dan secara individu mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Sistem penghargaan yang diberikan pihak perusahaan PT. Datascrip Cabang Makassar, mendukung adanya pemberian bonus-bonus selain gaji pokok. Antara lain: pemberian bonus, pemberian THR (tunjangan hari raya), dan pemberian ‘deviden’ (pembagian keuntungan perusahaan). Dimana sistem penghargaan tersebut di atas dirasakan oleh semua karyawan sampai kepada bawahan terendah. (Narasumber: Fauzi Adriansyah: Branch Manager Cabang Makassar)

Produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena jika produktivitas seorang karyawan meningkat maka penilaian prestasi kerja karyawan tersebut juga akan meningkat dalam perusahaan tersebut.

Pentingnya masalah kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja maka hal ini harus diperhatikan oleh setiap perusahaan khususnya PT Datascrip Cabang Makassar. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa Kebutuhan dan peralatan kantor maka dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumberdaya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dikemukakan masalah penelitian sebagai berikut: (1) Apakah kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Datascrip Makassar? (2) Apakah kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Datascrip Makassar? dan (3) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Datascrip Makassar?

Sumberdaya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumberdaya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan kompetensi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

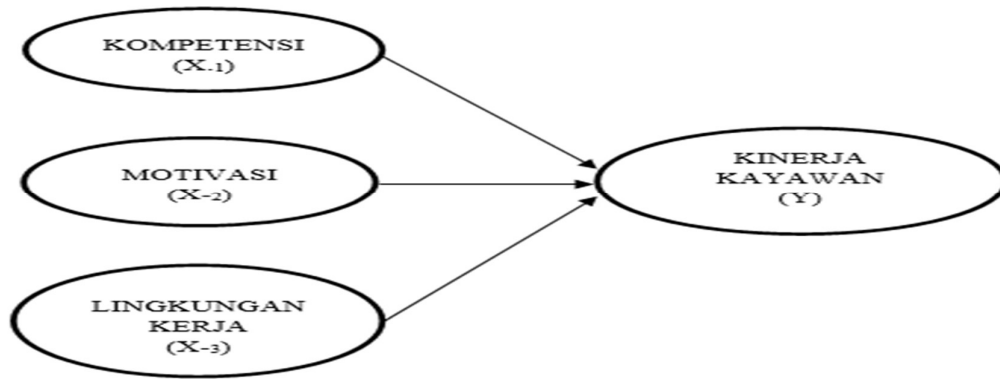
Penelitian ini mengacu dari pendapat Michael Harris (2000:19) bahwa pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan individu (*personality*), serta motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung dapat meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Michael Ricky dan Rachmat Sugiarto (2002) yang berjudul “Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Hotel Novotel Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson, (2008:123-124) terdapat tiga kelompok yaitu: (1) variabel individu, yang meliputi kemampuan dan keterampilan. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, (2) variabel organisasi, yakni kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir, dan (3) variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja, Persepsi, sikap, kepribadian merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dikaji 3 variabel independent yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Datascrip Makassar adalah : 1) : variabel kompetensi yang terdiri dari pendidikan (*education*), keterampilan (*skill*), pengalaman kerja (*experience*), dan penguasaan teknologi (*mastery of technology*) 2) variabel motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dan 3) variabel lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka akan disajikan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

### Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT. Datascrip Makassar yang berjumlah 37 orang (Sumber: Humas PT. Datascrip). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel sehingga jumlah sampel adalah 37 orang. Bila data yang dianalisa dengan statistik parametrik, maka jumlah sampel harus besar, Bilamana analisa yang dipakai adalah teknik korelasi, maka sampel yang harus diambil minimal 30 sampel/responden. (Singarimbun, 2006:171). Penelitian ini menggunakan Analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan menggunakan olahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS.

### Hasil Dan Pembahasan

#### *Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Dalam menganalisa pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Analisa dilakukan berdasarkan dari nilai *standardized coefficient* hasil regresi antara kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diolah dengan menggunakan olahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS, hasil selengkapnya mengenai koefisien regresi dapat disajikan melalui tabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Olahan Data Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.659	2.206		.752	.457
Kompetensi	.687	.153	.525	4.477	.000
Motivasi Kerja	.033	.163	.035	.203	.841
Lingkungan Kerja	.370	.151	.404	2.445	.020

Sumber: Data diolah dengan SPSS 17.00, 2019

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa nilai koefisien regresi antara variabel bebas kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan maka dapat diketahui bahwa  $b_0 = 1.659$ , diartikan jika kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,659%, kemudian nilai  $b_1 = 0,687$  yang diartikan bahwa setiap tanggapan responden mengenai kompetensi meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,687%, nilai  $b_2 = 0,033$  yang artinya bahwa setiap tanggapan responden mengenai motivasi kerja meningkat 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,033%, sedangkan nilai  $b_3 = 0,370$  yang artinya bahwa setiap tanggapan responden mengenai lingkungan kerja meningkat 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,370%.

Selanjutnya akan disajikan hasil perhitungan korelasi yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

**Tabel 2.** Nilai *Adjusted R Square*

Model	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.716	1.422

**Sumber :** Data diolah dengan SPSS 17.00, 2019

Dari Tabel 2 hasil perhitungan koefisiensi korelasi maka dapat diketahui bahwa nilai  $R=0,860$ , hal ini berarti bahwa kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar, sedangkan koefisien determinasi (R Square) diketahui sebesar 0,740 yang menunjukkan bahwa sebesar 74,0% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta interaksinya.

*Pengujian Hipotesis*

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan berdasarkan pengaruh secara bersamaan variabel yang diteliti dengan menggunakan uji-F. Sementara untuk pembuktian uji parsial menggunakan uji - t.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Cara pengujiannya adalah berdasarkan probabilitas. Bila probabilitas lebih besar daripada 0,05 ( $\alpha$ ), maka variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan bila probabilitas lebih kecil daripada 0,05 ( $\alpha$ ), maka variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat. Dari uji ANOVA atau F-test, didapat F hitung adalah 31.230 dan dengan probabilitas 0,000. Probability jauh lebih kecil (<) dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja. Pada output SPSS tersebut juga menunjukkan p-value  $0,000 < 0,05$  yang artinya adalah signifikan dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t ini digunakan untuk membuktikan secara parsial pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dimana apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai  $t_{tabel}$  didapat melalui  $sig.\alpha = 0,05$  dengan  $df = n - k$ .

Hasil uji t antara kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 3.** Nilai Pengujian Parsial (uji t)

Model	$t_{hitung}$	Sig
Kompetensi	4,477	0,000
Motivasi Kerja	0,203	0,841
Lingkungan Kerja	2,445	0,020

**Sumber:** Data diolah dengan SPSS, 2019

Dari Tabel 3 yakni hasil pengujian parsial (uji t) maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut: (1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , dimana hasil olahan data diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,477) >  $t_{tabel}$  (1,684) menunjukkan hipotesis yang diajukan diterimanya, serta memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, artinya apabila kompetensi karyawan baik maka kinerja karyawan PT Datascrip Cabang Makassar akan baik pula, dengan demikian semakin tinggi kompetensi karyawan PT Datascrip Cabang Makassar maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat, (2) Dari hasil olahan data diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (0,203) <  $t_{tabel}$  (1,684) menunjukkan hipotesis yang diajukan ditolak, serta memiliki nilai signifikan  $0,841 > 0,05$  hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan dari Manajemen personalia kurang memberikan motivasi dorongan semangat kerja bagi setiap karyawan, kurangnya pemberian penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dan berkompotensi, selain itu kebutuhan akan gaji, insentif, jaminan kesehatan dan jaminan pensiun masih kurang dirasakan oleh karyawan PT Datascrip Cabang Makassar tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan dan (3) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja hasil olahan data diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,445) >  $t_{tabel}$  (1,684) menunjukkan hipotesis yang diajukan diterima, serta memiliki nilai signifikan  $0,020 < 0,05$  hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan konsep lingkungan kerja yakni lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

### *Pembahasan*

Penelitian ini menguji pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar dapat dilihat pada pembahasan hipotesis berikut ini, (1) Kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Datascrip Cabang Makassar.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan uji – F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Dari uji ANOVA atau F-test, didapat F hitung adalah 31.230 dan dengan probabilitas 0,000. Probability jauh lebih kecil (<) dari 0,05 maka model regresi dapat

digunakan untuk memprediksi Kinerja. Pada output SPSS tersebut juga menunjukkan p-value  $0,000 < 0,05$  yang artinya adalah signifikan. Model persamaan regresi yang ditemukan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 1,659 + 0,687.X_1 + 0,033.X_2 + 0,370.X_3$$

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Datascrip Cabang Makassar, sehingga model tersebut dapat digunakan. (1) Kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Datascrip Cabang Makassar.

*Pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.*

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh hasil tanggapan responden bahwa dengan adanya pendidikan yang tinggi, masa kerja yang lama, penguasaan petunjuk teknis sesuai bidang pekerjaan, serta terampil mendiagnosis, berfikir dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian dari hasil analisis pengolahan regresi yang telah dilakukan, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bertanda positif signifikan, selain itu memiliki nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel memiliki nilai signifikan  $0,000$  dan nilai koefisien regresi  $b_1 = 0,687$ , dimana semakin besar nilai koefisien regresi maka pengaruhnya semakin besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan kompetensi kepada karyawan PT. Datascrip Cabang Makassar maka dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan khususnya pada PT Datascrip Cabang Makassar. Pendidikan yang tinggi, masa kerja yang cukup lama, penguasaan teknis yang sesuai pekerjaan, serta terampil dalam bekerja maka kinerja karyawan PT Datascrip Cabang Makassar akan baik, dengan demikian semakin tinggi kompetensi karyawan PT Datascrip Cabang Makassar maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristina Nugi Keran (2012) yang meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bintang Timur Tangerang Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bintang Timur Tangerang Jakarta

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ronald Listio (2010) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat. Hasil penelitian menyatakan bahwa antara kompetensi dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan artinya kompetensi karyawan menentukan optimalisasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja.

*Pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.*

Hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Datascrip Cabang Makassar. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa hasil olahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} (0,203) < t_{tabel} (1,684)$

menunjukkan hipotesis yang diajukan ditolak, serta memiliki nilai signifikan  $0,841 > 0,05$  hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian Ronald Listio (2010). Dengan judul penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja karyawan menentukan optimalisasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja di PT Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat.

Hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Datascrip Cabang Makassar, hipotesis ini tidak berhasil dibuktikan, diduga karena motivasi kerja pada PT Datascrip Cabang Makassar masih rendah. Fenomena yang terjadi dilapangan disebabkan dari manajemen personalia kurang memberikan motivasi kerja seperti dorongan semangat kerja bagi setiap karyawan, kurangnya pemberian penghargaan dari General Manager dan Manager SDM kepada karyawan yang berprestasi, maupun karyawan yang berkompentensi tinggi, bonus penjualan, bonus lembur dan insentif masih kurang dirasakan oleh karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar terutama pada staf karyawan dan tenaga pemasaran yang bertugas di lapangan dengan beban kerja yang banyak dan sangat rawan beresiko terhadap keselamatan kerja karyawan masih tidak sesuai dengan imbalan gaji/bonus yang diterima oleh karyawan, selain itu juga jaminan kesehatan dan jaminan pensiun masih kurang dirasakan oleh karyawan PT Datascrip Cabang Makassar, terutama masih minimnya jaminan pensiunan yang akan diterima oleh karyawan yang telah memasuki masa purna bhakti demi kelangsungan hidup di masa tuanya.

*Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden pada PT Datascrip Cabang Makassar. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden dimana Fasilitas pendukung cukup tersedia sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan tertata rapih, lingkungan kerja yang pencahayaannya cukup terang, lingkungan kerja yang tenang dan tidak bising membuat karyawan betah dan nyaman dalam bekerja sehingga akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan selain itu adanya saling bekerjasama dan menciptakan suasana yang harmonis dan humoris akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan lingkungan kerja yang kondusif karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh FR Putra (2013) yang meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi di Malang. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Andi Asparingga Sulolipu (2015) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Divisi Pelayanan Kapal. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Pelayanan Kapal.

Kemudian dari hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT



Datascrip Cabang Makassar, dengan demikian penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

Kompetensi karyawan adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Datascrip Cabang Makassar. Hipotesis ini diterima, alasannya karena dilihat dari nilai sig dan nilai koefisien regresi yang terbesar adalah kompetensi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja.

## **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut: (1) Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa antara variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Datascrip Cabang Makassar, sehingga dari hasil analisis data penelitian dapat dikatakan hipotesis yang diajukan terbukti, (2) Hasil analisis data penelitian secara parsial yang telah dilakukan antara variabel kompetensi dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Datascrip Cabang Makassar, sedangkan variabel motivasi kerja menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Datascrip Cabang Makassar. Maka dari hasil analisis data penelitian dapat dikatakan hipotesis kedua yang diajukan tidak terbukti (hipotesis ditolak) dan (3) Kompetensi karyawan adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Datascrip Cabang Makassar. Hipotesis ini terbukti, karena nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi yang tertinggi dari variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran-sarannya adalah sebagai berikut: (1) Disarankan kepada manajemen perusahaan pada PT. Datascrip Cabang Makassar apa bila ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka focus utama adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan. Manajemen personalia lebih rutin memberikan motivasi kerja seperti dorongan semangat kerja bagi setiap karyawan, pemberian penghargaan oleh General Manager dan Manager SDM kepada karyawan yang berprestasi dan berkompeten dan (2) Perlu dilakukan peninjauan kembali dan dilakukan perbaikan atas besarnya kompensasi yang diberikan terhadap karyawan sesuai dengan tingkat kelas jabatan dan beban kerja karyawan, selain itu ada jaminan pensiun yang disediakan oleh perusahaan yang lebih layak untuk dapat dimanfaatkan oleh para purna bhakti.

## **Referensi**

- Arikunto. 1996. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Denison dan Mishra. 2000. *Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence*. School of business administration. University of Michigan.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, konsep dan aplikasi dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haerullah, 2005. *Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi-Selatan*. (tidak dipublikasikan)
- Hamdani, Ht., 2000 *Motivasi dan Kinerja Organisasi*. Penerbit Pustakajaya, Jakarta.
- Luthans, Fred 2008. *Organizational behavior*. United States: McGraw-Hill. Luthans, Fred and Richard Hodgetts, 2003. *International management; culture, strategy, and behavior*. United States: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Syafri, 2004. *Manajemen SDM Strategik, edisi ketiga*, Galia Indonesia Jakarta.
- Masri, Singarimbun. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S
- Mathis, Jackson. 2009. *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat Mudrajad,
- Pratiwi, Riska. 2012. *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Makasar*, program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin: Makasar.
- Robbins, Stephen, dan Timothy A., Judge, 2008, “*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*”, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia
- Setiawan, Andy. 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi pada karyawan CV. Bintang Timur Semarang)*. Jurnal MSDM. Hal.1-8.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Valentine, Godkin, Lucero. 2010. *Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit*. Journal of business ethics. Vol. 41. No. 4. Springer.
- Wirawan. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Wibowo. 2007. *Menejemen kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirjana, Bernandine 2007. *Mencapai manajemen berkualitas; organisasi, kinerja, program*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.