

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Vincensia Putri Bening Hardini ¹⁾
Suprihatmi Sri Wardiningsih ²⁾
Lamidi ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ vincensputri48@gmail.com

²⁾ suprihatmi60@gmail.com

³⁾ lamidi71@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of the competence of human resources, motivation and work environment on employees performance. This study is a survey on employees PT Sakura Garment Surakarta. Samples as many as 68 employees by proportional cluster random sampling technique. Data collection technique used questionnaire and literature. Data were analyzed used multiple linear regression. The results showed that the competence of human resources have a significant effect on employee performance. Motivation significant effect on employee performance. The working environment have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination obtained value of adjusted R square of 0,518, this means that the effect of the competence of human resources, motivation and work environment on employee performance amounted to 51,8%, while by 48,2% influenced by other variables such as leadership, work discipline and organizational commitment.

Keywords: *competence, motivation, work environment, performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut perlu adanya peran sumber daya manusia. Begitu pula peran teknologi sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja. Kemajuan teknologi yang pesat serta kondisi sosial dan budaya bangsa yang berkembang saat ini, memacu pula perkembangan dalam bidang ekonomi yaitu upaya untuk memenuhi berbagai bentuk kebutuhan masyarakat. Banyak perubahan terjadi seiring dengan munculnya alternatif pilihan yang tersedia. Aspek yang harus diperhatikan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang makin pesat adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dibentuk oleh perusahaan dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan yang berorientasi pada masa depan, misalnya dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Usaha ini perlu dilakukan oleh manajer sumber daya manusia karena usaha ini sangat mendukung bagi keberhasilan perusa-

haan melalui pencapaian kinerja karyawan yang tinggi hingga daya saing perusahaan meningkat.

Daya saing suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kompetensi mutu dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan karena walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, atau dengan kata lain kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Rivai (2012: 112) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang tinggi, dan kompetensi yang memadai.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Revita, 2015: 172). Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Dharmawan, Sudibya dan Utama (2012: 174) menyatakan bahwa kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok, yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) yaitu kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Proses bisnis tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan dan hirarki, melainkan dikendalikan oleh visi dan nilai. Di samping itu juga adanya kontribusi pemimpin merupakan suatu keharusan dalam organisasi, guna meningkatkan kinerja karyawan. Peran perilaku pemimpin dalam memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan keahliannya dan kemampuannya sangat diperlukan dalam menghadapi tuntutan perubahan teknologi terutama informasi artinya pemimpin harus

memotivasi karyawan untuk selalu berprestasi. Rivai dan Sagala (2009: 837), mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi mempunyai peranan penting bagi seorang penanggung jawab dalam suatu organisasi untuk menggerakkan dan mengerahkan segala daya dan potensi tim kerja yang ada secara optimal sesuai dengan batas-batas kemampuan manusia dengan bantuan sarana dan fasilitas lainnya. Bantuan sarana dan fasilitas itu adalah berupa uang, alat-alat, material dan metoda. "Semakin besar motivasi kerja pegawai semakin tinggi kinerjanya" (Effendy, Machasin dan Fitri, 2014: 2), sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja dan dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Sedarmayanti (2009: 52) menyatakan bahwa lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Hasil observasi pendahuluan pada PT Sakura Garment bahwa selama enam bulan terakhir yaitu Juni – November 2016 diketahui bahwa bulan Juli dan Oktober produksi perusahaan di bawah target yang ditetapkan perusahaan, hal ini disebabkan karena ruang kerja pegawai yang dinilai masih terlalu sempit, sehingga konsentrasi pegawai sering terganggu karena kecenderungan untuk selalu mengobrol antar pegawai lebih besar dibanding dengan mengerjakan tugas yang seharusnya

nya diselesaikan, selain itu tidak proporsionalnya sistem pemberian remunerasi dalam bentuk gaji dan tunjangan menyebabkan karyawan ada yang kurang serius dalam melakukan pekerjaan dan apabila hal ini dibiarkan secara terus menerus maka akan menurunkan kinerja pegawai. Selain itu jaranganya program pelatihan dalam upaya pengembangan karier bagi pegawai.

Observasi mengenai motivasi kerja diketahui bahwa menunjukkan karyawan sering melakukan absensi ataupun izin saat jam kerja untuk kepentingan pribadi, ataupun juga datang terlambat ke kantor melebihi toleransi yang diberlakukan oleh perusahaan, walaupun dengan keterlambatan tersebut tidak terkena pemotongan gaji, tetapi hal tersebut dimanfaatkan oleh beberapa karyawan untuk sengaja datang terlambat, hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

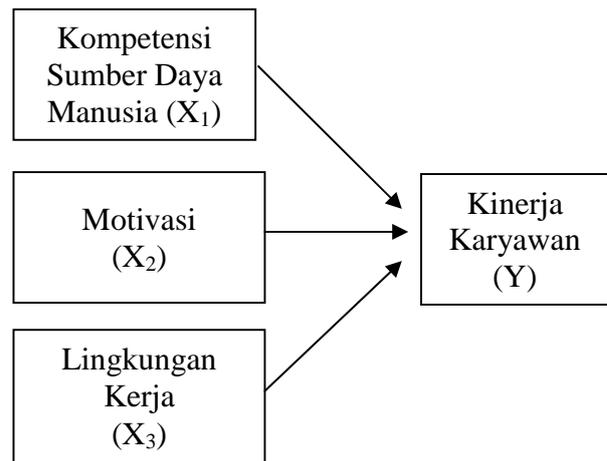
Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Effendy, Machasin dan Fitri (2014) dengan hasil bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini bertentangan dengan Arianto (2013) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut juga bertentangan dengan penelitian dari Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta, menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta dan menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta.

Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan untuk memudahkan arah dalam menjawab tujuan penelitian yang telah ditentukan. Skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:

- a. Kompetensi sumber daya manusia
- b. Motivasi
- c. Lingkungan kerja

Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Perumusan Hipotesis

H1 : Kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta.

H2 : Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta.

H3 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan survei pada karyawan di PT Sakura Garment Surakarta. Jenis data menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Populasi penelitian semua karyawan PT Sakura

Garment Surakarta yang berjumlah 228 orang. Sampel penelitian 68 karyawan dengan teknik *proportional cluster random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Hasil identifikasi responden penelitian dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Hasil tabel 1 menunjukkan bahwa responden dengan umur kurang dari 30 tahun sebanyak 7 orang (10,3%), responden dengan umur antara 30 – 45 tahun sebanyak 45 orang (66,2%) dan responden dengan umur lebih dari 45 tahun sebanyak 16 orang (23,5%). Responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang (63,2%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 25 orang (36,8%). Responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 10 orang (14,7%), responden dengan pendidikan DIII sebanyak 29 orang (57,4%) dan responden dengan pendidikan S1

sebanyak 19 orang (27,9%). Responden dengan lama kerja 1 tahun sebanyak 8 orang (11,8%), responden dengan lama kerja 2 tahun sebanyak 18 orang (26,5%), responden dengan lama kerja 3 tahun sebanyak 10 orang (14,7%), responden dengan lama kerja 4 tahun sebanyak 17 orang (25,0%) dan responden dengan lama kerja 5 tahun sebanyak 15 orang (22,1%).

Uji Instrumen Penelitian dan Uji Asumsi Klasik

Instrumen tingkat kompetensi sumber daya manusia, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan masing-masing sebanyak 10 kuesioner. Hasil uji validitas dengan uji korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan semua butir pertanyaan valid yang ditunjukkan dengan *p value* < 0,05.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen variabel kompetensi sumber daya manusia (0,849), motivasi (0,769), lingkungan kerja (0,825) dan kinerja karyawan (0,821) dinyatakan reliabel karena > 0,60.

Tabel 1: Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Umur		
< 30 tahun	7	10,3
30 - 45 tahun	45	66,2
> 45 tahun	16	23,5
Jumlah	68	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	43	63,2
Perempuan	25	36,8
Jumlah	68	100
Pendidikan		
SMA/SMK	10	14,7
DIII	39	57,4
S1	19	27,9
Jumlah	68	100
Masa Kerja		
1 tahun	8	11,8
2 tahun	18	26,5
3 tahun	10	14,7
4 tahun	17	25,0
5 tahun	15	22,1
Jumlah	68	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil uji asumsi klasik semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan lolos uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, seperti pada tabel 2 berikut.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (kompetensi sumber daya manusia, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda tersebut dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,368 + 0,270X_1 + 0,244X_2 + 0,254X_3.$$

Hasil persamaan regresi beserta interpretasinya adalah sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 10,368 dan bertanda positif, hal ini berarti apabila

kompetensi SDM, motivasi dan lingkungan kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan adalah adalah positif.

- b. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) yaitu sebesar 0,270 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompetensi sumber daya manusia maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel motivasi dan lingkungan kerja dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) yaitu sebesar 0,244 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi dari karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel kompetensi sumber daya manusia dan lingkungan kerja dianggap tetap.
- d. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar 0,254 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan de-

Tabel 2: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,635; 0,520; 451) > 0,10 <i>VIF</i> (1,575; 1,922; 2,218 < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	p (0,328) > 0,05	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p (0,723; 0,116; 139) > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji normalitas	p (0,809) > 0,05	Data terdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 3: Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	10,368	2,976	0,004
Kompetensi SDM	0,270	2,964	0,004
Motivasi	0,244	2,203	0,031
Lingkungan kerja	0,254	2,274	0,026
F : 24,972			0,000
Adjusted R ² : 0,403			

Sumber: Data primer diolah, 2017

ngan asumsi variabel kompetensi sumber daya manusia dan motivasi dianggap tetap.

- e. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi SDM sebesar (0,270), nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar (0,244) dan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar (0,254), maka dapat diketahui bahwa kompetensi SDM merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai koefisien regresi yang paling tinggi.

2. Uji t

- a. Hasil uji t variabel kompetensi sumber daya manusia diperoleh nilai t sebesar 2,964 dengan p value $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta.
- b. Hasil uji t variabel motivasi diperoleh nilai t sebesar 2,203 dengan p value $0,031 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta.
- c. Hasil uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t sebesar 2,274 dengan p value $0,026 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta.

3. Uji F (Ketepatan Model)

Hasil penelitian diperoleh nilai p value $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, sehingga model regresi tepat (fit) dalam memprediksi pengaruh kompetensi sumber daya manusia, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta.

4. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,518 hal ini berarti bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh variabel kompetensi sumber daya manusia, motivasi dan

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51,8% sedangkan sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi bernilai positif, hal tersebut berarti bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, sehingga H_1 terbukti kebenarannya.

Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012: 174) menyatakan bahwa penempatan pada posisi karyawan yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok, yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) yaitu kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kerjanya rata-rata.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Effendy, Machasin dan Fitri (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi manajerial yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia adalah dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan studi lanjut dan juga menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi bernilai positif, hal tersebut berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, sehingga H₂ terbukti kebenarannya.

Hasil ini mendukung pernyataan dari Effendy, Machasin dan Fitri (2014: 2) bahwa motivasi mempunyai peranan penting bagi seorang penanggung jawab dalam suatu organisasi untuk menggerakkan dan mengerahkan segala daya dan potensi tim kerja yang ada secara optimal sesuai dengan batas-batas kemampuan manusia dengan bantuan sarana dan fasilitas lainnya. Semakin besar motivasi kerja pegawai semakin tinggi kinerjanya. Hal tersebut berarti motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja dan dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Effendy, Machasin dan Fitri (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi manajerial yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan adalah manajemen membantu merencanakan karier karyawan yaitu dengan adanya promosi jabatan bagi karyawan berprestasi, upaya lainnya adalah memberikan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan dan memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan serta secara rutin melakukan kontrol pada saat karyawan bekerja.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi bernilai positif, hal tersebut berarti bahwa semakin lingkungan kerja di perusahaan maka kinerja kar-

yawan juga semakin meningkat, sehingga H₃ terbukti kebenarannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Sedarmayanti (2009: 52) menyatakan bahwa lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Effendy, Machasin dan Fitri (2014) dan Revita (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi manajerial yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja bagi karyawan adalah manajemen memperlakukan karyawan dengan rasa hormat, dalam hal ini adalah yaitu dengan menghargai opini yang berbeda dari masing-masing karyawan, lebih aktif mendengar untuk menjaga lingkungan dimana setiap orang merasa mereka memiliki hak suara serta mengadakan kegiatan bersama di luar kantor, misalnya dengan makan bersama, rekreasi atau outbond sehingga antar karyawan saling mengenal dengan yang lain.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta. dengan nilai koefisien regresi bernilai positif, hal tersebut berarti bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dapat dilakukan dengan be-

berapa cara antara lain adalah dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan studi lanjut dan juga menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta, dengan nilai koefisien regresi bernilai positif, hal tersebut berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan adalah manajemen membantu merencanakan karier karyawan yaitu dengan adanya promosi jabatan bagi karyawan berprestasi, upaya lainnya adalah memberikan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan dan memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan serta secara rutin melakukan kontrol pada saat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta dengan nilai koefisien regresi bernilai positif, hal tersebut berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja bagi karyawan adalah manajemen memperlakukan karyawan dengan rasa hormat, dalam hal ini adalah yaitu dengan menghargai opini yang berbeda dari masing-masing karyawan, lebih aktif mendengar untuk menjaga lingkungan dimana setiap orang merasa mereka memiliki hak suara serta mengadakan kegiatan bersama di luar kantor, misalnya dengan makan bersama, rekreasi atau *outbond* sehingga antar karyawan saling mengenal dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". *Jurnal Economia*. Vol 9, No 2. h. 191-200.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 6, No 2. h. 173-184.
- Effendy, Norman, Machasin dan Kurniawaty Fitri. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Jakarta Teknologi Utama Pekanbaru. *Jom Fekon*. Vol 1, No 2. h. 1-13.
- Revita, Meri. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi". *e Jurnal Katalogis*, Vol 3 No 9, h. 159-170
- Rivai, Veitzhal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.