

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG SURAKARTA

Andika Sulistyo Rini ¹⁾

Istiatin ²⁾

Eny Kustiyah ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta
e-mail: ¹⁾ andikarini21@gmail.com

ABSTRACT

This research intends to test competence, motivation and influence of work environment on performance of employees of PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. The population is taken all employees totalling 170 and sample as much of the 43 respondents with spread questionnaire. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis. The questionnaire items tested has been declared valid and reliability. Classical assumptions in this research generates data which is normal, no multicollinearity and heterokedastisitas does not occur. Variable competence, motivation and work environment effect simultaneously and significantly to the performance of the employees with a value $F_{hitung} 8,509 > F_{tabel} 2,84$ significantly $0,000 < 0,05$. The t -test with variable competence (X_1) positive and significant effect on performance of employees with the results $t_{hitung} 2,092 > t_{tabel} 2,022$ significantly $0,043 < 0,05$. Motivational variables (X_2) but not significant effect on performance of employees with a value of $t_{hitung} 0,087 < t_{tabel} 2,022$ significantly $0,931 > 0,05$. Environment variables work (X_3) a positive and significant effect on performance of employees with a value $t_{hitung} 2,275 > t_{tabel} 2,022$ significantly $0,028 < 0,05$.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat mempengaruhi sumber lain dalam mencapai keberhasilan perusahaan dengan tercapainya tujuan yang menjadi visi misi perusahaan. Purnomo (2015) menyebutkan kinerja yang baik merupakan kinerja yang sudah di atas standar untuk mendukung tujuan perusahaan dapat disebut kinerja optimal. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja dari sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya merupakan upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Terlepas dari kinerja karyawan, terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, di antaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja Faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan dapat meningkatkan kualitas hasil kerjanya yaitu kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja.

Kompetensi merupakan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap karyawan sudah seharusnya memiliki tiga kompetensi yaitu *knowledge*, *skill* dan *attitude*. Di mana *knowledge* berarti pengetahuan, *skill* artinya keterampilan dan *attitude* berarti sikap. Seorang karyawan akan kesulitan mengerjakan pekerjaannya apabila tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan kemampuannya. Maka dari itu seorang karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi bahkan di atas standar akan membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan (Sriwidodo, 2010). Sumber daya manusia dalam prosesnya juga memerlukan kompetensi yang meliputi penyelesaian karyawan, perencanaan, manajemen kinerja. Peningkatan kompetensi karyawan sangat diperlukan dalam mendukung ke-

mampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan

Kinerja dirasa tidak optimal apabila kompetensi yang mumpuni tidak didukung motivasi yang tinggi. Motivasi sendiri merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik secara internal maupun eksternal. Menurut Harlie (2012) setiap karyawan harus mengembangkan motivasi dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pekerjaan dilakukan bukan semata-mata untuk dilakukan ataupun tidak karena telah didorong oleh faktor ratio, terkadang seseorang melakukan sesuatu karena dipengaruhi faktor emosi. Faktor tersebut mendapatkan perhatian khusus dalam memberikan motivasi. Disadari dalam suatu alasan utama seseorang menjadi karyawan dalam suatu perusahaan adalah untuk dapat memenuhi kehidupan sehari-hari. Peran penting dalam perusahaan dipegang oleh sumber daya manusia sehingga dapat ditekankan agar mampu mencapai tujuan dengan menciptakan lingkungan yang kondusif.

Perusahaan menginginkan karyawannya merasa nyaman dalam melaksanakan tugas yang diberikan merupakan lingkungan fisik yang dapat dikatakan telah kondusif. Sedangkan keadaan yang terjadi di antara karyawan baik hubungan atasan bawahan ataupun sesama karyawan merupakan lingkungan non fisik. Setiap karyawan memiliki penilaian yang berbeda-beda atas segala aspek dari lingkung-

an kerja, jika karyawan memiliki penilaian yang baik maka akan mempengaruhi cara kerja karyawan sebaliknya apabila karyawan memiliki penilaian yang buruk terhadap lingkungan disekitar tempat kerjanya maka kinerja juga akan menurun. Sidanti (2015), menyebutkan dalam meningkatkan kerjanya tempat kerja karyawan disuatu perusahaan tidak kalah penting karena karyawan akan lebih semangat dan betah bekerja dengan tempat yang nyaman sehingga mempengaruhi hasil kerjanya.

Pos Indonesia bergerak di bidang jasa kurir dan merupakan perusahaan yang dimiliki oleh BUMN dengan cabang yang telah didirikan dibanyak tempat sehingga mudah ditemukan. Salah satunya cabang di kota Surakarta yang beralamatkan di Jl. Jenderal Sudirman No. 8 Solo 57111 Jawa Tengah, Indonesia.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

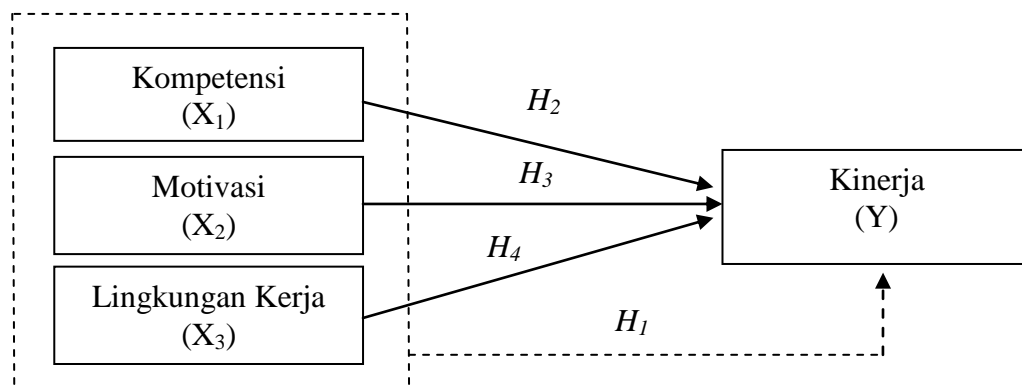
Dari skema kerangka pemikiran tersebut, terlihat bahwa terdapat dua variabel, yaitu

1. Variabel bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja

2. Variabel terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.



Gambar 1: Skema Kerangka Pemikiran

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2009: 67) bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja dalam segi kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dengan mengerjakan pekerjaan serta tanggung jawab dengan apa yang diberikan. Menurut Kasmir (2016: 189) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Pengetahuan merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dimana hasil dari pekerjaan karyawan merupakan peningkatan kinerja yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H1: Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Surakarta

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Moeheriono (2009: 3) menyatakan bahwa karakteristik yang didasari dalam diri seseorang berkaitan dengan efektivitas

kinerja secara individu yang memiliki sebab akibat yang dijadikan acuan untuk berkinerja prima disuatu tempat dengan keadaan tertentu. Kompetensi dapat diartikan bahwa landasan dasar seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengetahuan serta sikap yang dimiliki. Sutrisno (2009: 204) aspek yang terdapat di dalam kompetensi di antaranya adalah pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh setiap individu. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan senang tidak senang, suka tidak suka atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun dari luar yang bersifat merangsang seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern yaitu keinginan untuk dapat hidup, dapat memiliki, penghargaan, pengakuan serta berkuasa. Sedangkan faktor ekstern di antaranya kondisi lingkungan kerja, kompensasi, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab (Sutrisno, 2009: 116).

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar karyawan yang akan membuat

seseorang merasa aman, nyaman, dan betah untuk melakukan pekerjaannya. Sedarmayanti (2009: 28) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup penerangan, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan, keamanan kerja, bau tidak sedap di tempat kerja. Sedangkan lingkungan non fisik meliputi keadaan hubungan antara atasan bawahan maupun antar karyawan.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta yang berlangsung pada bulan November 2017 sampai Januari 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta yang berjumlah kurang lebih 170 karyawan, sedangkan sampel yang diambil sejumlah 43 responden. Teknik yang digunakan menggunakan metode sampel acak. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini untuk mendapatkan informasi meliputi observasi, dokumentasi, kuesioner (teknik skala Likert) dan wawancara. Definisi operasional variabel dan pengukurannya sebagai berikut:

1. Kompetensi

Kompetensi yakni kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dengan berdasarkan perilaku keahlian yang berbeda-beda. Indikator kompetensi dalam penelitian ini adalah:

- a. Kemampuan
- b. Sikap
- c. Pengetahuan
- d. Kepercayaan
- e. Karakteristik.

2. Motivasi

Motivasi yakni dorongan untuk melakukan suatu kegiatan atau kerja baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar. Indikator motivasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Kondisi

- b. Daya pendorong
- c. Pengakuan
- d. Jaminan
- e. Penghargaan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yakni kondisi di sekitar tempat bekerja para karyawan yang dapat memberikan pengaruh bagi dirinya sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah:

- a. Hubungan antar karyawan
- b. Fasilitas
- c. Fisik
- d. Non fisik
- e. Kondusif.

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, data primer didapat langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Teknik yang digunakan adalah skala likert dengan penilaian Sangat Setuju (SS = 5), Setuju (S = 4), Netral (N = 3), Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *correlation* dengan pengujian validitas serta tingkat signifikansi = 0,05. Semua item pertanyaan telah dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha*, dalam penelitian ini setiap variabel dinyatakan reliabel.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS *versi 23* yang terdiri dari uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov*, uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai *tolerance* > 0,10 dan *variance inflation factor* (VIF) < 10. Uji heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dengan derajat kepercayaan 5%.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan antara lain analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Berikut ini karakteristik yang dijadikan sampel dalam penelitian ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	91%
	Perempuan	4	9%
	Jumlah	43	100%
Usia	20 – 29 th	8	19%
	30 – 39 th	14	33%
	> 40 th	21	49%
	Jumlah	43	100%
Pendidikan Terakhir	SMP	5	12%
	SMA	37	86%
	S1	1	2%
	Jumlah	43	100%
Lama Bekerja	< 19 th	22	51%
	20 – 29 th	15	35%
	30 – 39 th	6	14%
	Jumlah	43	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018

Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian

Variabel	No. Item	Uji Validitas			<i>alpha</i>	Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan		<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi	1.	0,508	0,396	Valid	0,60	0,615	Reliabel
	2.	0,469	0,396	Valid			
	3.	0,752	0,396	Valid			
	4.	0,635	0,396	Valid			
	5.	0,737	0,396	Valid			
Motivasi	1.	0,470	0,396	Valid	0,60	0,619	Reliabel
	2.	0,642	0,396	Valid			
	3.	0,476	0,396	Valid			
	4.	0,752	0,396	Valid			
	5.	0,814	0,396	Valid			
Lingkungan Kerja	1.	0,603	0,396	Valid	0,60	0,612	Reliabel
	2.	0,797	0,396	Valid			
	3.	0,468	0,396	Valid			
	4.	0,547	0,396	Valid			
	5.	0,735	0,396	Valid			
Kinerja	1.	0,544	0,396	Valid	0,60	0,607	Reliabel
	2.	0,647	0,396	Valid			
	3.	0,592	0,396	Valid			
	4.	0,652	0,396	Valid			
	5.	0,688	0,396	Valid			

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen pada variabel kompetensi, motivasi, lingkungan

kerja dan kinerja ditunjukkan pada tabel 2 di atas:

Hasil uji validitas untuk variabel kom-

petensi sebanyak 5 item pertanyaan telah dinyatakan valid, variabel motivasi sebanyak 5 item pertanyaan sudah dinyatakan valid, variabel lingkungan kerja dengan 5 item pertanyaan telah dinyatakan valid dan kinerja dengan 5 pertanyaan juga sudah valid. Hasil uji reliabilitas untuk variabel kompetensi sebesar 0,615, variabel motivasi sebesar 0,619, variabel lingkungan kerja sebesar 0,612 dan variabel kinerja sebesar 0,607 yang menunjukkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda dalam penelitian ini benar menunjukkan hubungan yang signifikan dengan dilakukan pengujian asumsi klasik ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut:

4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan ker-

ja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai α , β_1 , β_2 , β_3 seperti tabel 4 berikut:

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat diketahui persamaan regresi linear berganda yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = 3,818 + 0,429X_1 + 0,017X_2 + 0,364X_3$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

α : Nilai konstan (Y) sebesar 3,818, artinya apabila variabel independen yaitu kompetensi, motivasi dan lingkungan nilainya 0, maka kinerja nilainya (3,818).

β_1 : Variabel kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,429. Artinya jika kompetensi naik 1, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,429.

β_2 : Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,017. Artinya jika motivasi naik 1, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,017.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji normalitas	p: 0,054 > 0,05	Residual berdistribusi normal
Uji multikolinearitas	Tolerance: 0,435; 0,503; 0,768 > 0,10 VIF :2,298; 1,990; 1,303 < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji heteroskedastisitas	p: 0,085; 0,331; 0,217 > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constan)	3,818		1,070	0,291
Kompetensi	0,429	0,395	2,092	0,043
Motivasi	0,017	0,015	0,087	0,931
Lingkungan Kerja	0,364	0,323	2,275	0,028

Adjusted R Square = 0,349
F-hitung = 8,509
Sig. F = 0,000

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2018

β_3 : Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,364. Artinya jika lingkungan kerja naik 1, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,364.

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa dilihat dari besarnya nilai *Standardized Beta* β_1 sebesar 0,429, nilai *Standardized Beta* β_2 sebesar 0,017 dan nilai *Standardized Beta* β_3 sebesar 0,364.

5. Uji F

Dalam penelitian ini diperoleh nilai $F_{hitung} 8,509 > F_{tabel} 2,84$ besar signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima dan telah terbukti.

6. Uji t

a. Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis diperoleh hasil $t_{hitung} (2,092) > t_{tabel} (2,022)$ dengan taraf signifikansi $0,043 < 0,05$ artinya H_0 ditolak sehingga secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta” diterima dan telah terbukti kebenarannya.

b. Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis diperoleh hasil $t_{hitung} (0,087) < t_{tabel} (2,022)$ dengan taraf signifikansi $0,931 > 0,05$ artinya H_0 diterima sehingga secara parsial motivasi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. Dengan demikian hipotesis

3 yang menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta” ditolak dan tidak terbukti kebenarannya.

c. Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis diperoleh hasil $t_{hitung} (2,275) > t_{tabel} (2,022)$ dengan taraf signifikansi $0,028 < 0,05$ artinya H_0 ditolak sehingga secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta” diterima dan telah terbukti kebenarannya.

7. Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,349 berarti 34,9% variasi variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan (Y) 34,9%, sedangkan sisanya 65,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis uji F diketahui bahwa $F_{hitung} = 8,509 > F_{tabel} = 2,84$ dan nilai sig. = $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima dan telah terbukti.

Hal ini sesuai dengan pendapat Kasmir bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang

mempengaruhi kinerja. Kompetensi meliputi kemampuan, pengetahuan dan kepribadian yang dinilai penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kompetensi dengan cara menyeleksi karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan pemberian motivasi yang lebih maka akan timbul rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan serta lingkungan yang kondusif akan lebih membantu karyawan merasa aman, nyaman dan betah untuk bekerja.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh hasil t_{hitung} (2,092) > t_{tabel} (2,022) dengan taraf signifikansi $0,043 < 0,05$ artinya H_0 ditolak sehingga secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta” diterima dan telah terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain jika karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka hasil pekerjaan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila karyawan tidak kompeten maka kinerja akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Amiroso dan Mulyanto (2015) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh hasil t_{hitung} (0,087) < t_{tabel} (2,022) dengan taraf signifikansi $0,931 > 0,05$ artinya H_0 diterima sehingga secara parsial motivasi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa

“Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta” ditolak dan tidak terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan, sebab motivasi karyawan bukan hanya dalam bentuk penghargaan atau kenaikan jabatan tetapi dengan memberikan pujian juga merupakan motivasi karyawan. Apabila karyawan sudah termotivasi maka tanggung jawab dari dalam dirinya akan muncul dengan sendirinya. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Utami (2017) bahwa motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh hasil t_{hitung} (2,275) > t_{tabel} (2,022) dengan taraf signifikansi $0,028 < 0,05$ artinya H_0 ditolak sehingga secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta” diterima dan telah terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Apabila lingkungan semakin kondusif maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya bila lingkungan kurang kondusif maka kinerja akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rokhilah dan Darmanto (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan

yang artinya jika perusahaan memberikan dan menempatkan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja dengan baik maka kinerja karyawan juga akan terus meningkat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila perusahaan melakukan penyelesaian untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki maka kinerja karyawan juga akan sesuai dengan target yang menjadi tujuan perusahaan. Motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan, artinya motiva-

si bukan hanya memberikan kebutuhan secara fisiologis (mempertahankan hidup) tetapi juga memberikan kebutuhan rasa aman, hubungan sosial, pengakuan dan aktualisasi diri yang sesuai dengan teori Hierarki milik Maslow. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika perusahaan memberikan lingkungan yang kondusif maka karyawan juga akan lebih semangat untuk bekerja baik itu lingkungan fisik maupun non fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiroso Jajang, Mulyanto. 2015. "Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency)". *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eropa*. Vol. 7 No.36. Hal 1-10.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- M. Harlie. 2012. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.10 No. 4. Hal 860-867.
- Purnomo, Mohammad Fajar. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang".
- Sedarmayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Mandar Maju. Bandung.
- Sidanti, Heny. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun". *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi STIE Asia (JIBEKA)*. Vol. 9 No. 1. Hal 44-53.
- Sriwidodo Untung, Agus Budhi Haryanto. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4 No. 1. Hal 47-57.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Rokhilah, Susetyo Darmanto. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (Plkb) di Kabupaten Pematang". *Media Ekonomi dan Manajemen*. Vol.29 No. 1. Hal 68-82.
- Utami Agustina Setyo, Handoyo Djoko Waluyo. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Lohjinawe". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 3.