

# PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA WILAYAH SULAWESI SELATAN (Studi kasus pada PT. Telkom Makassar STO Balaikota)

**Kusnadi Arifin**

*Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar*

**Abstract :** *The purpose of this study was to analyze the influence of competence, work motivation and work environment on employee performance at PT Telkom Makassar STO Balaikota office. The number of population in this study is all employees of PT Telkom Makassar STO City Hall of 117 people. With a relatively large number of population (117 people), then the sampling using slovin formula so that 90 respondents obtained. This research was conducted by using survey approach, the type of research conducted is descriptive quantitative. The data were collected by using questionnaires, literature and observation. Data analysis used descriptive and Inferential statistics (multiple linear regression). The results of this study indicate that partially or simultaneously competence variables, work motivation and work environment affect positively and significantly the performance of employees at the office of PT Telkom Makassar STO City Hall. While work motivation variable is the most dominant variable affecting employee performance at PT Telkom Makassar STO Balaikota.*

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

**Abstract :** *Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Telkom Makassar STO Balaikota. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Makassar STO Balaikota sebanyak 117 orang. Dengan jumlah populasi relatif banyak (117 orang), maka penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapat 90 responden. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey, jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kepustakaan dan observasi. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan Inferensial (regresi linier berganda). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja karyawan pada kantor PT Telkom Makassar STO Balaikota. Sedangkan variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota.*

**Kata kunci :** *kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja*

## PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi

dan kepribadian yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan organisasi atau perusahaan. Kondisi ini sesuai dengan pendapat Preffer (2002), bahwa tingkat efektifitas pengelolaan sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya kompetensi, motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009).

Selain kompetensi, faktor motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Eka (2015) bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Penelitian lain dilakukan oleh Karim (2014) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Makassar.

Selain kompetensi dan motivasi kerja, faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah lingkungan kerja. Martoyo Susilo (2007) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian Jumawati (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Diklat Daerah Pemerintah Kota Parepare.

PT. Telkom STO Balai kota Makassar Tbk., sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah seharusnya memiliki karyawan yang kompetensi, bermotivasi tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Disadari bahwa kondisi yang dihadapi oleh PT Telkom saat ini mengalami berbagai perubahan dan paradigma yang mengarahkan organisasi perusahaan untuk terus memperkuat kualitas karyawannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, demikian juga

pegawai masih ada yang kurang disiplin karena terkadang tidak ada ditempat sehingga keluhan masyarakat terlambat dilayani. Disamping itu, masih ada sebagian kecil dari karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang ada. Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung kinerja karyawan pada PT Telkom STO Balaikota Makassar.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini berupa gambaran tentang hubungan secara konstruk atas variabel yang diamati. Penelitian ini terdapat tiga variabel yang diamati yaitu terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas kompetensi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Fokus penelitian ini diarahkan pada bidang manajemen sumberdaya manusia dalam lingkup sebuah organisasi, yaitu PT. Telkom Makassar STO Balaikota. Organisasi ini dalam merealisasikan tugas dan tanggung jawabnya harus didukung oleh sumber daya manusia karyawan yang handal, profesional dan memiliki kinerja yang baik. Untuk mengetahui keberhasilan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor diantaranya kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Konsep kinerja menurut Wibowo, (2012), Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja unit-unit organisasi di mana seseorang atau sekelompok orang berada didalamnya merupakan pencermatan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus untuk mengukurnya. Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno, (2010:179), ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dari pegawai yaitu (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu (4) efektivitas, (5) kemandirian, dan (6) komitmen kerja.

Menurut Spencer dalam Iswahyudi (2015) hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Robbins (2000) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Abdul Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi

merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Martoyo Susilo (2007) Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumawati (2014), Herman (2009) dan Danial (2010) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (*deskriptif research*) dan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*). Suatu pendekatan penelitian dengan kuantitatif untuk menjelaskan gambaran dan pengaruh variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja

terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota. Penelitian ini akan dilaksanakan selama dua bulan yaitu bulan Februari sampai bulan Maret 2018. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Kantor PT Telkom Makassar STO Balaikota.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Telkom Cabang Makassar, yang berjumlah 117 orang.

Dengan jumlah populasi yang relatif banyak (117 orang), maka peneliti menggunakan sampel dalam pengumpulan data jumlah sampel digunakan metode slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = jumlah sampel, N = jumlah populasi, e = tingkat kesalahan

$$n = \frac{117}{1 + 117(0,05)^2}$$

$$= \frac{117}{1 + 0,2925}$$

$$= \frac{117}{1,2925} = 90,522 = 90 \text{ (dibulatkan)}$$

Jumlah populasi PT Telkom Makassar STO Balaikota adalah 117 orang, maka dengan menggunakan metode slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 90 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung kepada karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang telah disiapkan bagi responden.
3. Dokumentasi, yaitu penelitian dengan pengambilan data melalui catatan,

referensi, atau laporan yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

Metode Analisis yang digunakan adalah Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data sampel (Sugiyono, 2012:147). Penelitian ini menguraikan secara deskriptif karakteristik sampel atau responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata dan persentase.

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda. Pembuktian secara statistik hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linear berganda pada taraf kepercayaan 95% atau alfa = 0,05. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Semmaila, B dan Sinring, B, 2013:196).

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana : Y =kinerja karyawan

$b_0$ =Konstanta

$X_1$ = Kompetensi

$X_2$  = Motivasi kerja

$X_3$  = lingkungan kerja

$b_1, b_2, b_3$ = Koefisien regresi

e = eror term

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji Pengaruh Serempak (Uji F)

digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2007). Pembuktiannya dilakukan dengan menggunakan uji F, yaitu membandingkan antara nilai F-tabel ( $\alpha = 5\%$ ) dengan nilai F-hitung.

Uji Pengaruh Parsial (Uji t) Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2007). Pembuktiannya dilakukan dengan uji -t, yaitu dengan membandingkan antara nilai t -hitung masing-masing variabel bebas dengan t -tabel (nilai kritis dengan tingkat signifikan 5%).

Berdasarkan pada konsep terhadap variabel penelitian, maka dikemukakan beberapa defenisi operasional variabel dan indikator serta pengukurannya sebagai berikut :

### 1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja

### 2. Variabel Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut:

Indikator kompetensi adalah motif, pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sifat-sifat pribadi/sikap (*attitude*)

### 3. Variabel Motivasi (X2)

Motivasi adalah dorongan atau semangat kerja dalam melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dikaitkan dengan pencapaian tujuan

organisasi dan tujuan pribadi. Adapun indikatornya adalah prestasi, pengakuan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan potensi individu, upah/gaji

#### 4. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Adapun indikatornya adalah penerangan, suhu, udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, hubungan karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan tiga variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Motivasi kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3).

Untuk pengukuran variabel kompetensi digunakan pendapat responden tentang 1) Karyawan selalu terdorong untuk memunculkan ide-ide baru dalam melaksanakan pekerjaan, 2) Karyawan mengetahui dan mampu melakukan identifikasi dan menyelesaikan pekerjaan, sesuai ketentuan yang telah ditetapkan, 3) Karyawan sudah memiliki keahlian/ketrampilan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, 4) Para pegawai melaksanakan tugasnya dengan teliti, jujur, terbuka dan demokratis, 5) Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, memudahkan untuk melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Adapun rata-rata dari seluruh pernyataan indikator variabel kompetensi adalah 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan yang di buat sesuai dengan indikator pengukuran untuk kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk pengukuran variabel motivasi kerja digunakan pendapat

responden 1) Karyawan berusaha keras untuk mencapai prestasi (target) kerja, 2) Karyawan mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi, 3) Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, 4) Karyawan menetapkan diri saya sendiri sebagai contoh dan teladan bagi orang lain, 5) Karyawan mendapat peluang untuk mengembangkan diri, 6) Gaji yang diterima karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Adapun rata-rata dari seluruh pernyataan indikator variabel motivasi kerja adalah 4,31. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan yang di buat sesuai dengan indikator pengukuran untuk motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk pengukuran variabel lingkungan kerja digunakan pendapat responden 1) Alat penerangan di kantor dapat meningkatkan semangat untuk bekerja, 2) Karyawan merasa nyaman dengan sirkulasi udara yang lancar, 3) Kebisingan mengganggu kenyamanan dalam bekerja, 4) Saya lebih tenang bekerja dalam ruangan dengan warna dinding yang cerah, 5) Saya lebih mudah bekerja dan tenang bekerja dengan ruangan yang disediakan, 6) Saya merasa tenang bekerja dengan lingkungan kerja yang aman, 7) Saya mempunyai Hubungan kerja yang baik antar pegawai.

Adapun rata-rata dari seluruh pernyataan indikator variabel lingkungan kerja adalah 4,15. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan yang di buat sesuai dengan indikator pengukuran untuk lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk pengukuran variabel kinerja karyawan digunakan pendapat responden tentang 1) Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan setiap tugas yang terkait dengan pekerjaan pokok, 2) Karyawan mampu menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, 3) Selama ini Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 4) Karyawan memiliki kemampuan menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif, 5) Karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri, 6) Karyawan memiliki lingkungan kerja untuk memajukan perusahaan.

Adapun rata-rata skor dari seluruh pernyataan indikator variabel kinerja karyawan adalah 4,29. Hal ini membuktikan bahwa responden

cenderung setuju dengan pernyataan yang di buat sesuai dengan indikator pengukuran dalam meningkatkan kinerja karyawan..

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dimana  $r$  tabel = 0,226. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	( r hitung)	(r tabel) (n=90;α 0,05)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,376	0,2050	Valid
	Y1.2	0,450	0,2050	Valid
	Y1.3	0,602	0,2050	Valid
	Y1.4	0,606	0,2050	Valid
	Y1.5	0,315	0,2050	Valid
	Y1.6	0,302	0,2050	Valid
Kompetensi (X1)	X1.1	0,550	0,2050	Valid
	X1.2	0,506	0,2050	Valid
	X1.3	0,282	0,2050	Valid
	X1.4	0,620	0,2050	Valid
	X1.5	0,465	0,2050	Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,599	0,2050	Valid
	X2.2	0,586	0,2050	Valid
	X2.3	0,549	0,2050	Valid
	X2.4	0,529	0,2050	Valid
	X2.5	0,646	0,2050	Valid
	X2.6	0,553	0,2050	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,666	0,2050	Valid
	X3.2	0,619	0,2050	Valid
	X3.3	0,509	0,2050	Valid
	X3.4	0,296	0,2050	Valid
	X3.5	0,309	0,2050	Valid
	X3.6	0,496	0,2050	Valid
	X3.7	0,400	0,2050	Valid

Sumber : Hasil Analisis Data 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan, kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja diperoleh nilai *Corrected item total correlation* ( $r$

hitung) $>$   $r$  tabel 0,2050, artinya setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ . Adapun hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan, kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

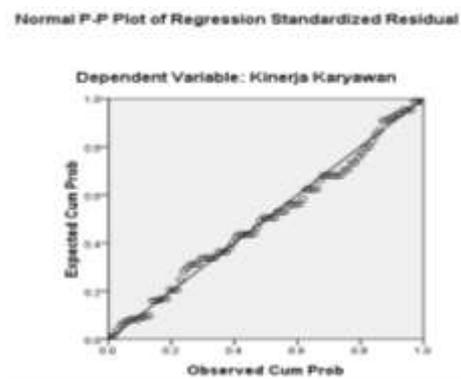
No.	Variable Penelitian	Alfa Cronbach's	Ket
1	Kinerja karyawan (Y)	0,729	Reliabel
2	Kompetensi (X1)	0,777	Reliabel
3	Motivasi kerja (X2)	0,810	Reliabel
4	Lingkungan kerja(X3)	0,740	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel kinerja karyawan, kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja, ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ . Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

#### 1) Normalitas

Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada gambar berikut ini :



Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Hasil Uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3  
Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,595	1,680	Non Multikol
Motivasi kerja (X2)	0,792	1,262	Non Multikol
Lingkungan kerja(X3)	0,539	1,855	Non Multikol

Sumber : data primer diolah 2018

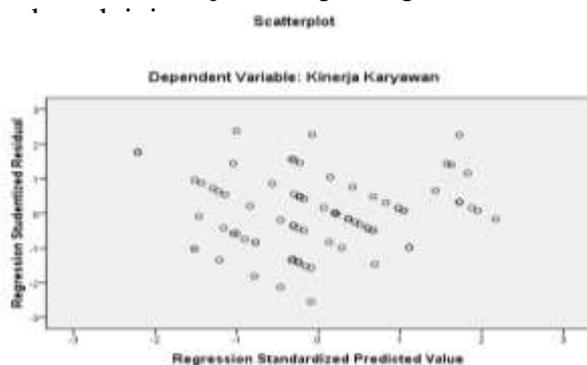
Berdasarkan Table 3 dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari

variabel independen mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Sementara itu,

hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen tersebut.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di



Tabel 4

Analisis Regresi Linear Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.097	.324		3.385	.001
Kompetensi	.207	.083	.237	2.496	.014
Motivasi kerja	.338	.066	.421	5.122	.000
Lingkungan kerja	.207	.081	.254	2.546	.013

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Analisis Data 2018

Tabel 4 menunjukkan hasil olah data regresi atas kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu :

$$Y = 1,097 + 0,207 X_1 + 0,338 X_2 + 0,207 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta  $b_0 = 1,097$  menyatakan bahwa jika variabel independen kompetensi  $X_1$ , Motivasi kerja  $X_2$  dan Lingkungan kerja  $X_3$  konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar  $Y = 1,097$

Berdasarkan gambar tersebut tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan apabila ingin meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel berikut.

- $b_1 = 0,207$  menunjukkan bahwa, jika variabel kompetensi ( $X_1$ ) ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota akan meningkat sebesar 0,207 dengan asumsi variabel  $X_2$  dan  $X_3$  konstan.
- $b_2 = 0,338$  menunjukkan bahwa, jika variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota akan meningkat sebesar 0,338 dengan asumsi variabel  $X_1$  dan  $X_3$  konstan.
- $b_3 = 0,207$  menunjukkan bahwa, jika variabel Lingkungan kerja ( $X_3$ ) ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada

PT Telkom Makassar STO Balaikota akan meningkat sebesar 0,207 dengan asumsi variabel X1 dan X2 konstan.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan Uji-F dan secara parsial dengan Uji-t serta Uji koefisien determinasi. Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

#### a. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh semua variabel independen kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja(X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5  
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.133	3	1.044	33.506	.000 <sup>a</sup>
Residual	2.681	86	.031		
Total	5.814	89			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Analisis Data 2018

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung 33,506 > F tabel 2,711 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha$  0,05 atau ( $0,000 < \alpha$  0,05). Keputusannya tolak  $H_0$ , karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja(X3) mempengaruhi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar

STO Balaikota.

#### b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk melihat variabel independen dalam hal ini kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja(X3) secara parsial mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6  
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.097	.324		3.385	.001
Kompetensi	.207	.083	.237	2.496	.014
Motivasi kerja	.338	.066	.421	5.122	.000
Lingkungan kerja	.207	.081	.254	2.546	.013

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Analisis Data 2018

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel

independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

secara parsial, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung > t-tabel (1,988) dan  $\alpha < 0,05$  sebagaimana yang terlihat pada tabel 14. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian terhadap variabel kompetensi (X1) menunjukkan bahwa nilai nilai t-hitung 2,496 > t-tabel 1,988; dan tingkat signifikan sebesar 0,014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.
- b. Hasil pengujian terhadap variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai nilai t-hitung 5,122 > t-tabel 1,988; dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) mempengaruhi secara positif dan

signifikan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

- c. Hasil pengujian terhadap variabel lingkungan kerja(X3) menunjukkan bahwa nilai nilai t-hitung 2,546 > t-tabel 1,988; dan tingkat signifikan sebesar 0,013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7  
Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.539	.523	.17656

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Analisis Data 2018

Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,523. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota adalah sebesar 52,3 persen, sedangkan sisanya 47,7% persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Sedangkan angka R (korelasi) sebesar 0,734 menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara kompetensi,

motivasi kerja dan lingkungan kerjadengan kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota sebesar 73,4%.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota.

- b. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota.
- c. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota.
- d. Variabel motivasi kerja merupakan variabel dominan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Telkom Makassar STO Balaikota. Adapun saran-saran yang diberikan bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota. Olehnya itu, sebagai bahan pertimbangan kepada pihak pada PT Telkom Makassar STO Balaikota agar kiranya dapat mempertahankan variabel ini sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Variabel motivasi kerja karyawan, merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Olehnya itu hendaknya meningkatkan dan mempertahankan variabel ini agar didapatkan kinerja karyawan yang maksimal.
- c. Variabel kompetensi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh paling kecil dibandingkan variabel lain. Olehnya itu, variabel ini perlu ditingkatkan agar kinerja lebih meningkat

### DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit : Rineka Cipta. Jakarta

Darmawan, D, 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama. Penerbit Pena Semesta. Surabaya

Dharma, 2005, *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Eka Hardianty Rusmana. 2015. *Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Soppeng*.

Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang

Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol2. No 2. Hal: 165-180.

Hasibuan, S.P, Malayu, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Hutapea, 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Iswahyudi Karim T. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bagian Humas dan Protokol Kota Palopo*.

Jumawati, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi*

- Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.*
- Kadarisman, M, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2, Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Mangkuprawira, TB Safri, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Manullang, M. dan Manullang, M, 2008. *Manajemen Personalialia*. Edisi Ke-3, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Martoyo Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Competency Based Human Resource Management*. Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Nawawi, Hadari, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pangabea, M., (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rivai, V dan Sagala, J, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktek)*, Cetakan ke-4. Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Santoso Singgih, 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Semmaila, B dan Sinring, B, 2013. *Statistika Inferensial*. Cetakan 1, Penerbit Arus Timur, Makassar.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, Edisi I. Penerbit C.V Andi Offset, Yogyakarta
- Sugiyono, 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- Sunyoto, D, 2013. *Teori, Kuesioner dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Cetakan pertama, Penerbit Center for Academic Publishing Service (CAPS), Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group. Jakarta
- Usmara A., 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Amara Books, Yogyakarta
- Wahid, Subondo, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bina Ilmu, Solo.
- Wibowo., 2012. *Manajemen Kinerja*, Cetakan Keenam. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta