

---

## **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel”**

**Afifah Farhi Rofiana, Handoyo Djoko<sup>2</sup> & Widiartanto<sup>3</sup>**  
**Afi\_fr@yahoo.com**

### ***Abstract***

*Every company needs the resources that have important influence to achieve success. Success in achieving the organization's goals came from the behavior of its own employees therefore the employees that make up the structure of the organization and take advantage of technology. Performance of the employee is influenced by several factors such as motivation, competence and Working Environment. Poor performance of the employee caused by low motivation, lack of competence and a poor working environment at Patra Jasa Semarang Convention Hotel.*

*This research uses explanatory type approach, against 60 respondents with sampling purposive technique. Data collection techniques in this study using the technique of collecting data through questionnaires and interviews. The analysis technique used is quantitative. Quantitative analysis using validity test, reliability test, cross tabulation, correlation coefficient, coefficient of determination, simple and multiple regression analysis, as well as the significance test (t test and F test) with the help of SPSS version 16.0 for Windows.*

*The results of statistical analysis known partial influence between motivation on performance of the employee by 27.4%. Then competence to performance of the employee by 17.8%. while for the working environment on the performance of the employee by 35%. Simultaneous influence of the influence of motivation, competence and working environment on the performance of the employee is 34.2%, while 65.8% are influenced by other factors.*

*Recommendations for improving the performance of employees to the company to increase its attention to the work motivation, competence and working environment which in turn will ultimately increase performance of the employee.*

*Keywords: motivation, competence, working environment, performance of the employee.*

### ***Abstrak***

Setiap perusahaan memerlukan adanya sumber daya yang mempunyai pengaruh penting untuk mencapai keberhasilan. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi datang dari perilaku karyawannya sendiri oleh karena itu para karyawan yang membentuk struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor antara lain Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja. Kinerja karyawan yang kurang baik disebabkan oleh rendahnya motivasi, kurangnya kompetensi dan lingkungan kerja yang kurang baik pada Patra Semarang Conventional Hotel..

Penelitian ini menggunakan pendekatan tipe explanatory, terhadap 60 responden dengan teknik sampling purposive sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang dipakai adalah kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, tabulasi silang, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan berganda, serta uji signifikansi (uji t dan uji F) dengan bantuan program SPSS For Windows versi 16.0.

Hasil analisis statistik diketahui pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 27,4%. Kemudian kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 17,8%. Sedangkan untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 35%. Pengaruh secara simultan pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 34,2% sedangkan 65,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan meningkatkan perhatiannya terhadap motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

---

<sup>1</sup>Afifah Farhi Rofiana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

<sup>2</sup>Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

---

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309).

Agar diperoleh hasil kerja yang sesuai standar perusahaan maka kinerja perlu dikelola dengan baik. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007: 53).

Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya yang trampil dan handal. Sumber daya yang dimaksudkan adalah para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang terampil dan handal sangat diperlukan untuk mengoperasikan, mengatur, dan merawat berbagai mesin dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja. Menurut Sukmawati (2008:176) dengan memiliki karyawan yang terampil dan handal akan menciptakan efisiensi dalam perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Patra Jasa Semarang Convention Hotel”**.

## KERANGKA TEORI

### Motivasi

Hasibuan, (2009:85) motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Definisi lain, menurut Samsudin (2006:218) mendefinisikan Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi:

Menurut Siagian (2006:286) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu :

1. Karakteristik Biografi yang meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja
2. Kepribadian  
Kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
3. Persepsi  
Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.
4. Kemampuan belajar  
Pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.
5. Nilai-nilai yang dianut  
Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat di mana seseorang menjadi anggota.

---

<sup>1</sup>Afifah Farhi Rofiana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

<sup>2</sup>Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- 
6. Sikap  
Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu.
  7. Kepuasan kerja  
Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.
  8. Kemampuan  
Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

### **Kompetensi**

Spencer dalam Spencer (1993) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

Menurut Spencer and Spencer terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu:

- a. Motif (*motive*) adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
- b. Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi..
- c. Konsep diri (*Self-Concept*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks
- e. Ketrampilan (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sumadi (1993:37) lingkungan kerja adalah kondisi eksternal pegawai yang berguna untuk mendukung produktifitas kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan pak dan kesan krasan atau betah bekerja dan lain sebagainya.

Ahyari (1987:84) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja didalam organisasi / kelembagaan bukan hanya terdiri kondisi kerjasama, tetapi bila kondisi kerja ini ditambah dengan beberapa aspek lain maka membentuk lingkungan kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja:

Sedarmayanti (2001: 97) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- a. Lingkungan Kerja Fisik

---

<sup>1</sup>Afifah Farhi Rofiana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

<sup>2</sup>Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- 
- Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001 : 21) adalah sebagai berikut :
1. Penerangan  
Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan karena setiap pekerjaan membutuhkan penglihatan yang jelas sehingga dengan penerangan yang baik mereka akan menunjukkan hasil kerja yang baik.
  2. Suhu Udara  
Suhu udara yang terlalu panas akan menimbulkan rasa tidak nyaman hal ini dapat menurunkan semangat kerja karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan. Dengan adanya sirkulasi udara yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman secara fisik.
  3. Ruang Gerak  
Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan harus mendapatkan tempat kerja yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karyawan tidak akan bekerja secara maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan, perlu adanya perencanaan dan perancangan layout ruang kerja sehingga karyawan tidak merasa terganggu dengan kondisi ruang kerjanya.
  4. Keamanan  
Keamanan menjadi faktor yang cukup penting untuk di perhatikan oleh organisasi, dengan lingkungan kerja yang aman resiko terjadi kecelakaan kerja lebih kecil sehingga perusahaan dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya perawatan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Oleh karena itu hendaknya perusahaan terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan keadaan dan suasana aman sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.
  5. Kebersihan  
Organisasi perlu menjaga kebersihan di tempat kerja karena tempat kerja yang bersih akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat sehingga tingkat absensi karena sakit rendah dan kinerjanya meningkat.
  6. Suara Bising  
Suara/bunyi yang keras dapat sangat mengganggu karyawan dalam bekerja karena dapat merusak konsentrasi kerja sehingga tidak bisa bekerja secara optimal. Oleh karena itu organisasi harus berusaha menghilangkan atau setidaknya mengurangi suara bising tersebut.
  7. Pewarnaan  
Masalah warna dapat berpengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, namun masalah pewarnaan seringkali kurang di perhatikan oleh perusahaan. Misalkan pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya menggunakan warna yang lembut.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik  
Menurut Sedarmayanti (2001 : 97), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja oleh Anwar (2008:67) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Armstrong dan Baron (1998) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Gibson (2007 : 164) dalam upaya mencapai tujuan perusahaan terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Faktor Individu dan

---

<sup>1</sup>Afifah Farhi Rofiana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

<sup>2</sup>Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

---

Faktor Organisasi. Faktor Individu meliputi kepribadian, motivasi, kemampuan, kepuasan kerja, dan pengetahuan pekerjaan. Faktor Organisasi meliputi faktor gaya kepemimpinan, tim kerja, komunikasi organisasi, teknologi fasilitas kantor, dan konteks.

Prawirosentono (2009:236) menyebutkan beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan penilaian kinerja pegawai, yaitu:

1. pengetahuan tentang pekerjaan,
2. kemampuan membuat perencanaan,
3. pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang disyaratkan,
4. tingkat produktivitas/hasil kerja karyawan tersebut,
5. pengetahuan teknis atas pekerjaan,
6. kemandirian dalam bekerja,
7. kemampuan berkomunikasi,
8. kepemimpinan dan motivasi.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa yang disebut kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan mencapai tujuan yang ditetapkan, ditunjukkan dengan kemampuan, cara berperilaku, dan hasil tugasnya. Dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh para ahli, pada dasarnya memiliki pandangan yang sama, bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan tingkat kinerja yang baik dari para karyawan baik individual maupun secara organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan:

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

Beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, lingkungan kerja. Hipotesis diketahui mempengaruhi :

1. Ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel.
2. Ada pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel.
3. Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel.
4. Ada pengaruh antara Motivasi, Kompetensi, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel..

### **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah di rumuskan apakah di terima atau di tolak (Sugiyono, 2009:11). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel. Berdasarkan jumlah populasi maka jumlah sampel yang diambil adalah 60 orang dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likerd.

### **HASIL PENELITIAN**

---

<sup>1</sup>Afifah Farhi Rofiana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

<sup>2</sup>Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

---

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung (4,827) >  $t$  tabel (2,0017). Variabel kompetensi diketahui berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung (3,712) >  $t$  tabel (2,0017). Variabel lingkungan kerja diketahui berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung (5,583) >  $t$  tabel (2,0017).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $F$  hitung (11,238) >  $F$  tabel (2,380).

## PEMBAHASAN

Pada prinsipnya penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, dimana fokus penelitiannya adalah mengetahui pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun secara simultan. Hasil analisis tersebut dijelaskan dalam pembahasan, seperti berikut ini:

Berdasarkan hasil analisis SPSS menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik koefisien regresi yaitu sebesar 0,493. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil penghitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga **hipotesis pertama** dinyatakan **diterima**. Hasil uji tersebut juga diperkuat dengan uji signifikansi yang memperlihatkan nilai  $t$  hitung sebesar 4,827 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,0017. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel maka kinerja karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel akan semakin baik.

Variabel kompetensi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik koefisien regresi yaitu sebesar 0,243. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil penghitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga **hipotesis kedua** dinyatakan **diterima**. Hasil uji tersebut juga diperkuat dengan uji signifikansi yang memperlihatkan nilai  $t$  hitung sebesar 3,712 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,0017. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang ada pada karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel, maka kinerja karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel akan semakin baik.

Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik koefisien regresi yaitu sebesar 0,406. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil penghitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga **hipotesis ketiga** dinyatakan **diterima**. Hasil uji tersebut juga diperkuat dengan uji signifikansi yang memperlihatkan nilai  $t$  hitung sebesar 5,583 yang lebih besar dari  $t$  Tabel 2,0017. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel, maka kinerja karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel akan semakin baik.

Variabel motivasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik koefisien regresi yaitu sebesar 0,231, 0,009, dan 0,420. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil penghitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga **hipotesis keempat** dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja yang dipersepsikan karyawan terhadap kinerjanya, maka kinerja

---

<sup>1</sup>Afifah Farhi Rofiana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

<sup>2</sup>Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

---

karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel akan semakin baik.

Hasil uji tersebut juga diperkuat dengan uji signifikansi yang memperlihatkan nilai F hitung sebesar 11.238 yang lebih besar dari F Tabel 2,380 diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,342 atau 34,2% yang berarti 34,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebanyak 65,8% dijelaskan oleh faktor lain, selain variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja. Berdasarkan hipotesis yang dibangun, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja. Apabila diuji secara bersama-sama (simultan), dimana diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,613. Pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja lebih baik dibandingkan dengan pengaruh hanya dari satu variabel.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada pembahasan dan hasil analisis pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Njonja Meneer Semarang, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan, diantaranya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil tabel rekapitulasi rata-rata variabel motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi tergolong dalam kategori tinggi yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata variabel sebesar 4,04. Responden yang mempersepsikan motivasi yang tinggi baik yang dilakukan dan dirasakan karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang.
2. Kompetensi yang dipersepsikan karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang dalam kategori cukup baik yang ditunjukkan oleh tabel rekapitulasi nilai rata-rata variabel sebesar 3,97. Responden mempersepsikan bahwa mereka memiliki keahlian dan ketrampilan yang cukup baik untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Lingkungan kerja juga tergolong dalam kategori cukup baik yang ditunjukkan oleh tabel rekapitulasi nilai rata-rata variabel sebesar 3,83. Responden yang menyatakan bahwa lingkungan kerja di tempat mereka bekerja sudah cukup baik dilihat dari tata ruang dan perabot atau alat kantor yang tersusun rapi.
4. Berdasarkan tabel rekapitulasi rata-rata variabel kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tergolong dalam kategori baik yang ditunjukkan sebesar 4,19 responden menyatakan bahwa kinerja karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang sudah baik dinilai dari kemampuan menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
5. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 27,4%.
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 17,8%.
7. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 35%.
8. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,2%.

### **Saran**

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

---

<sup>1</sup>Afifah Farhi Rofiana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

<sup>2</sup>Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- 
1. Motivasi kerja Patra Jasa Semarang Convention Hotel tergolong baik. Untuk menciptakan tingkat motivasi kerja yang lebih baik kepada karyawan, maka sebaiknya perusahaan memberikan motivasi yang lebih baik terhadap karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel dengan diimbangi ketrampilan yang baik juga khususnya pada tanggungjawab moral. Tanggung jawab harus dimiliki karena mempermudah pekerjaan.
  2. Kompetensi karyawan Patra Jasa Semarang Convention Hotel tergolong cukup baik untuk itu Pihak Patra Jasa Semarang perlu meningkatkan kompetensi para karyawannya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan saran dari peneliti untuk perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yaitu dengan cara mengadakan pelatihan bagi karyawan atau dapat juga dengan cara memberikan beasiswa bagi karyawan yang terpilih supaya dapat menambah pengetahuan karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan.
  3. Lingkungan kerja Patra Jasa Semarang Convention Hotel cukup baik. Maka dari itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian terdapat beberapa permasalahan yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi turun. Saran peneliti untuk perusahaan yaitu perusahaan perlu meninjau kembali dan menata ulang tata ruang kantor yang luas juga sehingga gerak yang diperlukan karyawan dapat lebih efisien dalam mengerjakan pekerjaan.
  4. Kinerja karyawan secara umum sudah menunjukkan kondisi baik, maka dari itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan apa yang sudah ada. Akan tetapi masih terdapat beberapa permasalahan yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi turun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan hal yang disarankan kepada perusahaan adalah sebaiknya perusahaan mengutus kepada setiap divisi untuk lebih intensif dalam melakukan pengontrolan sehingga kedepannya diharapkan karyawan yang mempunyai kinerja rendah mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai jadwal.
  5. Untuk penelitian selanjutnya, selain ketiga faktor tersebut di harapkan untuk memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor atau variabel lain yang berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya seperti kepemimpinan, pelatihan, budaya kerja, kompensasi dan jaminan sosial. Faktor-faktor tersebut untuk lebih diperhitungkan supaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar. 2008. *Motivasi dan Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong dan Baron, 1998. *Behavior in Organization*, Prentice Hall, New York.
- Asyhari. 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Grabag Kabupaten Magelang*. *Thesis*. Universitas Diponegoro.
- Bachtiar, 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Beer dan Spector, 2004. *Performance Appraisal*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Brahmasari, Ida Ayu, Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirahusahaan*. Volume10, Nomor 2. h:124-135.

---

<sup>1</sup>Afifah Farhi Rofiana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

<sup>2</sup>Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro



- 
- Carrillo, P., Robinson, H., Al-Ghassani, A., Anumba, C. (2004). *Knowledge Management in UK construction: Strategies, Resources and Barriers*. *Project Management Journal*.
- Cuk Budihardjo, 2008. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi kasus BLK dan Industri Semarang). Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo, 2012, Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu.
- Donald R. Cooper and Pamela S. Schindler, 2006, Metode Riset Bisnis, Volume 1 Edisi Sembilan, Alih Bahasa Budijanto dkk.
- Fred Luthans, 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Fuad Mas'ud, 2004. Survei Diagnosis Organisasional. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- George R. Terry & Leslie W. Rue. (2009). Dasar-Dasar Manajemen. Penerjemah G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara. Judul Asli Principles of Management. (1992). Dow Jones-Irwin.
- Gibson, James L., et.al. 2007. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, Terjemahan: Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga,
- Glick., 2004. *Performance, Volitional Absence, And Voluntary Turn Over, Academy of Management* Gibson, James L., et.al. 2003. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta : Erlangga.
- Gordon dkk, 2003. *Management and Organizational Behavior*, Allyn dan Bacon.
- Haerani dan Taba, 2007. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang PT Inco Sorowako).
- Hasibuan, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hickman, R, dkk. 2000. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar, 1999. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ismail, Rahmah, dan Abidin Syahida Zainal. 2010. *Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector. Business And Economic Horizon. Volume 2: pp 25-36.*
- I Gusti Ngurah. 2013. Metode Penelitian Sosial 1 & 2. Gramedia Pustaka. Utama, Jakarta.
- Imam Gozali, 2007. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Irawan dk Irawan, Prasetyo, dkk, 2007, Metode Penelitian, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia 1990, Diknas.
- Kast, F.E dan Rosenzweig, J.E., 2005, Organisasi Dan Manajemen. Terjemahan Hasyim Ali, Jakarta: Bumi Aksara.

---

<sup>1</sup>Afifah Farhi Rofiana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

<sup>2</sup>Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- 
- Listiyo 2010, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PT. *Allianz Life* Indonesia.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara A Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, sjafrri dan Hubeis Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mangkurejo, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2007, *Human Resource Management*, alih bahasa, Wibowo, Manajemen Kinerja.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Milton Fogg, 2004, *The Greatest Networker in the Workd, the Three Rivers Press*, New York.
- Mulyanto, 2009. *Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan. Terstruktur Teori dan praktik Aplikasi Bisnis*.
- Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson, 2004. Modul profil kompetensi sumberdaya manusia (<http://my.opera.com/winsolu/blog/pengertian-kompetensi> (<http://yudhim.blogspot.com/.../perencanaan-sumber-daya-manusia-psdm.html>))
- Noe, R.A. *et.al.* 2000. *Human Resource Management*. USA: Mc.Graw Hill.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Prawirosentono.S, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Halida. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Salim, 2006. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara. Wacana.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Schuler R.S. dan Jackson S.E., 2010, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

---

<sup>1</sup>Afifah Farhi Rofiana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

<sup>2</sup>Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- 
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan 2. Bandung: Mandar Maju Simamora, Bilson 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Adi Citra Karya Nusa.
- Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian, Effendi. 2006. Metode Penelitian Survey. Cetakan Kedelapanbelas. Edisi Revisi. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, DR, 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2, PT. Bumi Aksara.
- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wily & Son, Inc, NewYork, USA.
- Spencer, Lyle M dan Signe M Spencer. 2003. *Competence At Work: Models for Superior Performance*. John Wily and Son, Inc, NewYork, USA.
- Stoner Edward Freeman, James F. 2001. *Management. Fifth Edition*, New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD. Bandung: Alfabeta.
- Suhaji, 2010. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, danLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang)
- Sukmawati. 2008. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sumadi, 1993. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 1, cetakan kesembilan, PT. Bina Aksara, Jakarta
- Surya Dharma, 2005. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suparno, 2005. Perencanaan dan Pengembangan Perumahan, Andi, Yogyakarta.
- Storryl, 2003. (online). [http:// www.goecities.com/ parthens/](http://www.goecities.com/parthens/). 8658.
- Thoha Miftah, 2005. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Timpe, 2002. Sumber Daya Manusia, Cetakan, Jakarta, PT. Elex Media Computindo.
- Wardoyo, 2005. Desain Organisasi. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Walton, W. B., 2004. *From Business Strategy to IT Action. United States of America: Wiley.*
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Universitas Sumatera Utara.
- Wirantha, Made. 2006. Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi. Jogjakarta : Penerbit Andi.

---

<sup>1</sup>Afifah Farhi Rofiana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, dennyprihsani@gmail.com

<sup>2</sup>Drs. Handoyo Djoko W, M.Si, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup>Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro