

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta

Rizky Atika Murti^a, Hestin Mutmainah^b

^aSekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Program Studi Manajemen, S1 Manajemen. Indonesia. Email: riskyatika@gmail.com

^bSekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Program Studi Manajemen S1. Indonesia. Email: hestin.mutmainah7@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian – Penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan apakah motivasi, kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bidang Pendapatan di Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Desain/Metodologi/Pendekatan – Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Bidang Pendapatan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden yang didapatkan memakai teknik *Non Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*.

Temuan – Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian – Keterbatasan dari penelitian ini adalah penelitian dilakukan terbatas hanya pada variabel Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Keywords: Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Research Purpose – This study aims to prove whether motivation, competence, work discipline, and work environment have an influence on the performance of Revenue Sector employees at the Regional Financial and Asset Management Revenue Agency Office of Surakarta City.

Design/Methodology/Approach – The population of this study were all employees of the Revenue Sector at the Office of the Regional Financial and Asset Management Agency in Surakarta City. The number of samples in this study were 40 respondents who were obtained using the Non Probability Sampling technique with the Purposive Sampling method.

Result – Motivation has a positive and significant influence on Employee Performance. Competence, Work Discipline, and Work Environment have a positive but not significant effect on employee performance.

Research Limitation – The limitation of this research is that the research is limited to the variable Employee Performance in the Revenue Sector at the Regional Financial and Asset Management Revenue Agency Office of Surakarta City.

Keywords: *Motivation, Competence, Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

SDM merupakan aspek krusial sebagai upaya untuk mencapai kesuksesan sebuah organisasi (Sari, 2014). Dalam menghidupkan organisasi diperlukan peran serta manusia menjadi salah satu komponen utama. Perusahaan ataupun instansi pemerintah bisa dikategorikan sukses apabila mempunyai SDM yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan tinggi serta kegigihan untuk menjalankan perusahaan secara optimal sehingga kinerja yang didapatkan karyawan tadi meningkat di setiap tahunnya. Timpe pada Riyadi (2011) mengemukakan kinerja merupakan pencapaian performa individu atau pegawai di sebuah perusahaan ataupun organisasi yang bisa menaikkan produktivitas. Keefektifan organisasi begitu juga dengan instansi pemerintah perlu memperhatikan kinerja karyawannya apabila ingin berhasil. Kinerja yang maksimal bisa tercapai jika faktor-faktor pendorong kinerja tadi bisa terlaksana. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu pengaruh peningkatan kinerja sumber daya manusia diantaranya yaitu motivasi. Menurut Ambar (2004) Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal. Seorang karyawan yang tinggi motivasi kerjanya akan mempunyai semangat dan keinginan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sebaliknya apabila tidak memiliki motivasi maka karyawan akan bermalasan dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya. Maka apabila karyawan mempunyai motivasi yang sesuai dan mendukung, akan menjadi suatu pendorong sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, namun jika motivasi tidak dimiliki maka seorang karyawan bisa menjadi cepat bosan, lemah serta akan menjadi malas dalam bekerja yang akhirnya kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Selain faktor motivasi, kompetensi juga merupakan faktor yang memiliki pengaruh untuk menaikkan kinerja. Wibowo (2014) berpendapat bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk menyelesaikan kewajiban yang dilandasi pengetahuan & ketrampilan, juga didukung oleh perilaku yang sesuai untuk pekerjaan tersebut. Kemampuan seorang merupakan ukuran peningkatan kinerja yang diperlihatkan berdasarkan hasil kerja. Artinya, sanggup ataupun tidaknya karyawan melakukan tugasnyalah yang bisa menentukan hasil kinerjanya. Selain itu, kemampuan ini wajib diimbangi dengan sikap tanggungjawab kepada tugas-tugasnya. Dengan adanya kemampuan ini, SDM ditinjau sebagai insan dengan ciri khas masing-masing yang wajib dikembangkan.

Faktor disiplin juga dapat memberikan peningkatan kinerja seorang karyawan. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang untuk menghargai, menghormati, taat serta patuh pada ketentuan yang berlaku dalam pekerjaan, baik pada peraturan tertulis atau tidak tertulis dan mampu melaksanakannya sehingga tidak akan menggelak untuk mendapat teguran jika karyawan tidak menjalankan tugas ataupun pekerjaan secara baik dengan peraturan yang diberikan Sastrohadwiryo (2003).

Faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang adalah lingkungan kerja, Nitisemito (2001) mengemukakan lingkungan kerja yaitu semua yg berada di lingkungan tempat bekerja yang akan berpengaruh pada dirinya saat mengerjakan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja nyaman maka karyawan akan merasa puas pada tugas yang dilakukannya dan memberikan dampak yang baik bagi karyawan sehingga berkinerja memuaskan. Oleh sebab itu, apabila lingkungan kerja tidak sehat bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, masuk terlambat, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja sehat maka karyawan menjadi bersemangat untuk bekerja, mudah berkonsentrasi saat bekerja dan tidak gampang sakit, akibatnya pekerjaan bisa cepat terselesaikan berdasarkan target.

Kesuksesan sebuah organisasi sangat dipengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menurut Timpe (1992) adalah pencapaian seorang atau karyawan di suatu perusahaan ataupun organisasi yang bisa menaikkan produktivitas. Kinerja bisa diartikan sebagai taraf kesanggupan karyawan untuk mencapai ketentuan pekerjaan yg diberikan berdasarkan kualitas dan juga kuantitas. Kinerja berarti pula sebagai pengukuran output hasil kerja, oleh sebab itu kinerja karyawan merupakan keadaan yang memperlihatkan kemampuan seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya di kantor serta memberikan gambaran tentang perilaku yang ditunjukkan karyawan saat melakukan pekerjaan. Badan Pendapatan Pengelolaan dan Aset Daerah (BPPKAD) adalah satu dari dinas daerah yang memiliki misi menjalankan wewenang pemerintah pada bidang pendapatan, penanganan finansial dan aset. Untuk mencapai visi terbentuknya penanganan

pendapatan, keuangan serta aset daerah yang akuntabel dan transparan, tentunya diperlukan kinerja

yang optimal dari setiap karyawan BPPKAD.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan dengan wawancara terhadap salah satu karyawan di Bidang Pendapatan, mengatakan motivasi karyawan yang mendorong tercapainya target dikarenakan adanya gaji yang adil dan tunjangan dan bonus yang menarik, kompetensi yang berupa adanya E-Pajak yang membuat karyawan bisa mengembangkan kompetensinya dengan memberikan sosialisasi atau arahan ke Wajib Pajak supaya bisa membayar pajak dengan cepat dan mudah, disiplin kerja karyawan yang cermat dan fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya dan lingkungan kerja yang kondusif mengakibatkan karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga lebih produktif dalam mendapatkan hasil target yang memuaskan.

Badan Pendapatan Pengelolaan dan Aset Daerah (BPPKAD) adalah satu dari dinas daerah yang memiliki misi menjalankan wewenang pemerintah pada bidang pendapatan, penanganan finansial dan aset. Untuk mencapai visi terbentuknya penanganan pendapatan, keuangan serta aset daerah yang akuntabel dan transparan, tentunya diperlukan kinerja yang optimal dari setiap karyawan BPPKAD, yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bidang Pendapatan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta yang berjumlah 40 orang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan TKPK. Berdasarkan hal tersebut, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Secara etimologi, kata kinerja diambil dari *job performance* (prestasi sebenarnya yang dicapai individu) yaitu output kerja dari segi mutu maupun kapasitas yang dihasilkan seorang karyawan saat menjalankan kewajiban sesuai tanggungjawab yang dibebankan terhadap dirinya (Mangkunegara, 2009). Kinerja menurut Marwansyah (2014) merupakan hasil prestasi seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja bisa juga dilihat sebagai kombinasi dari output kerja yang wajib dicapai dan bagaimana orang itu mendapatkannya.

KAJIAN PUSTAKA/LITERATURE REVIEW

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kata kinerja diambil dari *job performance* (prestasi sebenarnya yang dicapai individu) yaitu output kerja dari segi mutu maupun kapasitas yang dihasilkan seorang karyawan saat menjalankan kewajiban sesuai tanggungjawab yang dibebankan terhadap dirinya (Mangkunegara, 2009). Kinerja menurut Marwansyah (2014) merupakan hasil prestasi seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja bisa juga dilihat sebagai kombinasi dari output kerja yang wajib dicapai dan bagaimana orang itu mendapatkannya.

Motivasi

Motivasi adalah rangkaian yang mengungkapkan frekuensi, tujuan, serta ketekunan seseorang untuk mendapatkan apa yang dituju (Robbins dan Judge, 2013). Menurut pendapat Siagian (2011), motivasi kerja adalah pendorong bagi seseorang dalam memberikan sumbangan yang maksimal demi kesuksesan persahaan dalam meraih tujuan, diartikan bahwa pencapaian tujuan organisasi berarti pencapaian tujuan privasi anggota organisasi didalamnya.

Kompetensi

Kompetensi yaitu kemampuan menyelesaikan kewajiban berdasarkan pengetahuan dan keahlian, dan juga diperkuat perilaku yang menjadi ciri khas individu. (Wibowo, 2010:111). Kompetensi memperlihatkan pengetahuan atau keterampilan yang menjadi ciri seorang yang profesional pada bidang eksklusif sebagai hal yang diunggulkan dalam bidang tersebut. Kompetensi meliputi ciri khas sikap yang bisa membedakan prestasi diantara karyawan yang memiliki kinerja tinggi.

Disiplin Kerja

Rivai (2011) mengemukakan disiplin kerja merupakan instrumen yg dipakai oleh atasan untuk mengarahkan karyawan supaya mereka mau memperbaiki sikap serta sebagai upaya untuk menaikkan kesadaran serta keikhlasan dalam mematuhi setiap ketentuan perusahaan. Disiplin kerja juga memcerminkan tanggungjawab pegawai untuk menyelesaikan kewajiban yang diserahkan atas dirinya.

Lingkungan Kerja

Menurut pendapat yang dikemukakan Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja bermakna sebagai fasilitas kerja yang terdapat di sekitar pegawai dalam menjalankan pekerjaan, yang bisa berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang sehat serta nyaman bisa memberikan manfaat bagi karyawan dalam peningkatan produktivitas kinerja, serta dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas karyawan untuk lebih berkompeten dalam pekerjaannya.

KAJIAN PUSTAKA/LITERATURE REVIEW

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kata kinerja diambil dari *job performance* (prestasi sebenarnya yang dicapai individu) yaitu output kerja dari segi mutu maupun kapasitas yang dihasilkan seorang karyawan saat menjalankan kewajiban sesuai tanggungjawab yang dibebankan terhadap dirinya (Mangkunegara, 2009). Kinerja menurut Marwansyah (2014) merupakan hasil prestasi seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja bisa juga dilihat sebagai kombinasi dari output kerja yang wajib dicapai dan bagaimana orang itu mendapatkannya.

Motivasi

Motivasi adalah rangkaian yang mengungkapkan frekuensi, tujuan, serta ketekunan seseorang untuk mendapatkan apa yang dituju (Robbins dan Judge, 2013). Menurut pendapat Siagian (2011), motivasi kerja adalah pendorong bagi seseorang dalam memberikan sumbangan yang maksimal demi kesuksesan persahaan dalam meraih tujuan, diartikan bahwa pencapaian tujuan organisasi berarti pencapaian tujuan privasi anggota organisasi didalamnya.

Kompetensi

Kompetensi yaitu kemampuan menyelesaikan kewajiban berdasarkan pengetahuan dan keahlian, dan juga diperkuat perilaku yang menjadi ciri khas individu. (Wibowo, 2010:111). Kompetensi memperlihatkan pengetahuan atau keterampilan yang menjadi ciri seorang yang profesional pada bidang eksklusif sebagai hal yang diunggulkan dalam bidang tersebut. Kompetensi meliputi ciri khas sikap yang bisa membedakan prestasi diantara karyawan yang memiliki kinerja tinggi.

Disiplin Kerja

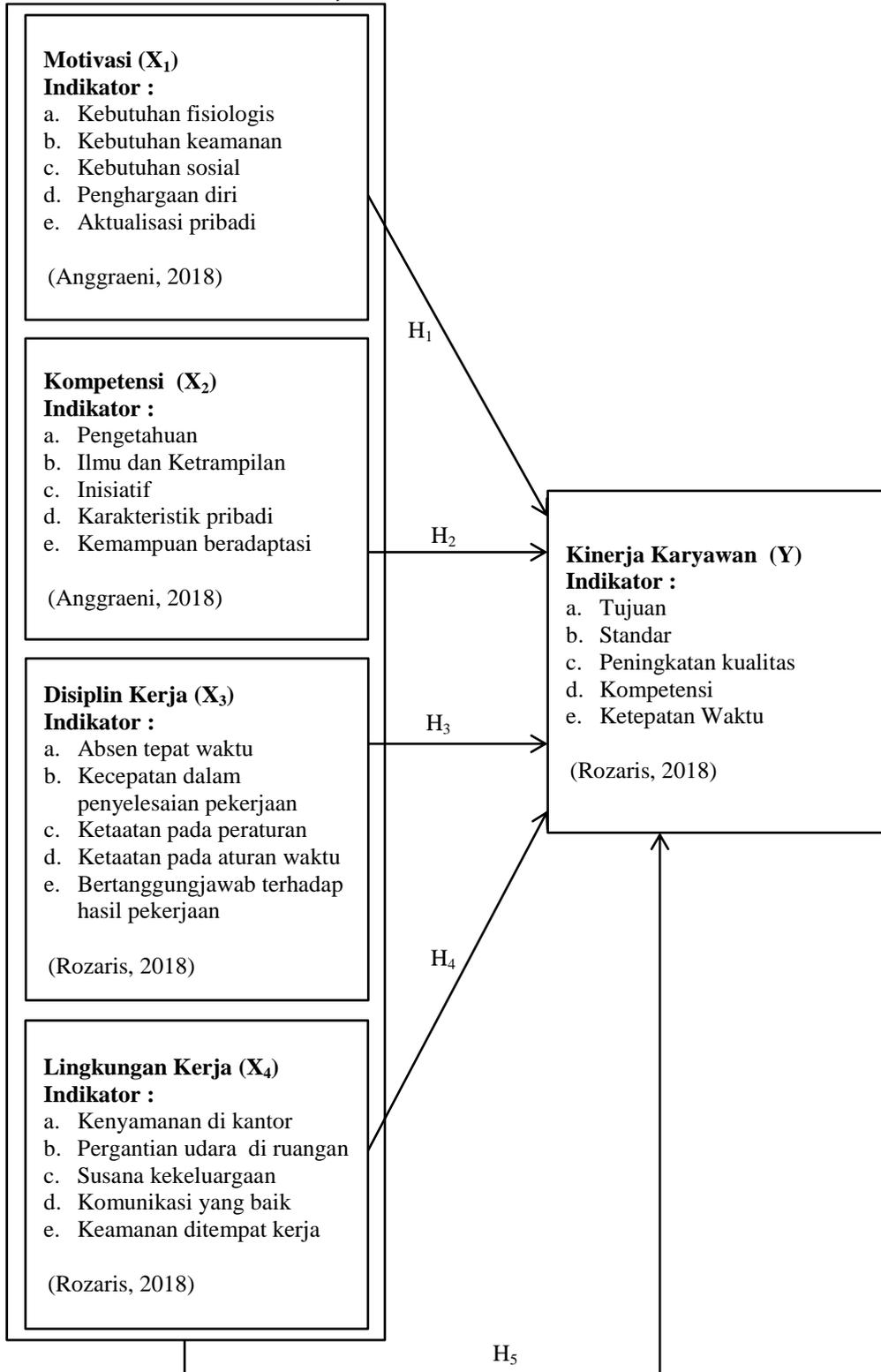
Rivai (2011) mengemukakan disiplin kerja merupakan instrumen yg dipakai oleh atasan untuk mengarahkan karyawan supaya mereka mau memperbaiki sikap serta sebagai upaya untuk menaikkan kesadaran serta keikhlasan dalam mematuhi setiap ketentuan perusahaan. Disiplin kerja juga memcerminkan tanggungjawab pegawai untuk menyelesaikan kewajiban yang diserahkan atas dirinya.

Lingkungan Kerja

Menurut pendapat yang dikemukakan Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja bermakna sebagai fasilitas kerja yang terdapat di sekitar pegawai dalam menjalankan pekerjaan, yang bisa berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang sehat serta nyaman bisa memberikan manfaat bagi karyawan dalam peningkatan produktivitas kinerja, serta dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas karyawan untuk lebih berkompeten dalam pekerjaan

Kerangka konseptual

Pada bagian ini menjelaskan mengenai kerangka konseptual terkait penelitian. Kerangka konseptual dapat berupa bagan maupun gambar yang disertai dengan narasi yang menjelaskan mengenai ide dari kerangka konseptual tersebut. Kerangka konseptual seperti yang terdapat pada gambar 1



Gambar.1

Hipotesis Penelitian

Pada penelitian kausal, maka diperlukan perumusan hipotesis yang akan diuji. Dibagian ini akan dijelaskan mengenai hipotesis yang dirumuskan dari teori dan latar belakang penelitian. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi yaitu area penyearatan berisi objek/subjek dengan ciri eksklusif yg diangkat untuk diambil konklusinya (Sugiyono, 2013). Populasi yang dipakai adalah seluruh karyawan Bidang Pendapatan di Kantor BPPKAD Kota Surakarta. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*, yakni pemilihan sample berdasarkan karakteristik yang ditetapkan peneliti. Tolok ukur penyaringan sample yang dipakai di penelitian ini yaitu karyawan PNS dan TKPK di Bidang Pendapatan BPPKAD yang telah bekerja lebih dari 1 tahun, dengan jumlah sampel 40 orang.

Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini peneliti menyusun instrumen penelitian berupa kuisisioner, yang memuat pertanyaan tentang variabel motivasi, variabel kompetensi, variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja. Instrumen ini dibagikan kepada responden yaitu karyawan PNS dan TKPK di Bidang Pendapatan BPPKAD yang telah bekerja lebih dari 1 tahun, peneliti menjelaskan petunjuk pengisian sebagaimana tertulis pada instrumen. Setelah instrumen selesai diisi, peneliti akan merekap dan mengolah data tersebut untuk dijadikan output penelitian.

Instrumen dan teknik analisis

Pada penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah angket atau kuisisioner untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang akan digunakan merupakan pernyataan/pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang dipakai.

HASIL

Uji Intrument Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas instrument dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Motivasi_1	0,485	0,312	Valid
Motivasi_2	0,662	0,312	Valid
Motivasi_3	0,506	0,312	Valid
Motivasi_4	0,674	0,312	Valid
Motivasi_5	0,653	0,312	Valid
Kompetensi_1	0,788	0,312	Valid
Kompetensi_2	0,747	0,312	Valid
Kompetensi_3	0,561	0,312	Valid
Kompetensi_4	0,600	0,312	Valid
Kompetensi_5	0,693	0,312	Valid
Disiplin kerja_1	0,605	0,312	Valid
Disiplin kerja_2	0,427	0,312	Valid
Disiplin kerja_3	0,576	0,312	Valid
Disiplin kerja_4	0,446	0,312	Valid
Disiplin kerja_5	0,336	0,312	Valid
Lingkungan kerja_1	0,694	0,312	Valid
Lingkungan kerja_2	0,686	0,312	Valid
Lingkungan kerja_3	0,557	0,312	Valid
Lingkungan kerja_4	0,715	0,312	Valid
Lingkungan kerja_5	0,749	0,312	Valid
Kinerja karyawan_1	0,646	0,312	Valid
Kinerja karyawan_2	0,698	0,312	Valid
Kinerja karyawan_3	0,676	0,312	Valid
Kinerja karyawan_4	0,704	0,312	Valid
Kinerja karyawan_5	0,567	0,312	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari tabel 1 bisa disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji realibilitas ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Motivasi	0,801	<i>Alpha Cronbach</i>	Reliabel
Kompetensi	0,859	>0,60 maka reliabel	Reliabel
Disiplin Kerja	0,717		Reliabel
Lingkungan Kerja	0,860		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,845		Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	<i>istandardized Residual</i>	Keterangan
N	40	a Terdistribusi Normal
<i>mogorov-Smirnov Z</i>	0,839	
<i>mp. Sig. (2-tailed)</i>	0,482	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,839 dengan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,482 > 0,05, sehingga bisa disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel yang dipakai terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,465	2,152	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompetensi	0,530	1,887	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,639	1,566	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,974	1,026	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 bisa disimpulkan bahwa seluruh variabel independen bebas dari multikolinieritas karena nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10.

3. Uji Autokorelasi

Hasil Uji autokorelasi dapat ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

	DW test	dL	dU	-dU	Kesimpulan
<i>Durbin-Watson</i>	2,194	1,2848	1,7209	2791	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai DW = 2,194. Dari tabel *Durbin-Watson* diketahui nilai dU adalah 1,7209 dan nilai (4-dU) adalah 2,2791. Nilai DW berada di antara dU dan (4-dU) atau 1,7209 < 2,194 < 2,2791, kesimpulan dari uji ini adalah tidak terdapat autokorelasi antar variabel.

4. Uji heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan dalam tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig	Keterangan
Motivasi	1,915	,064	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi	-,513	,611	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	-2,006	,053	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	1,633	,112	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa koefisien parameter untuk seluruh variabel independen yang dipakai memiliki signifikansi > 0,05. Sehingga bisa disimpulkan model regresi yang dipakai tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis

Hasil dari uji hipotesis dapat ditunjukkan dalam tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-,372	3,345		-,111	,912
	Motivasi	,563	,174	,504	3,239	,003
	Kompetensi	,205	,144	,207	1,422	,164
	Disiplin Kerja	,194	,165	,156	1,176	,247
	Lingkungan Kerja	,062	,095	,070	,651	,519
Adjusted R Square		0,561				
Sig. F		0,000				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa persamaan regresi adalah:

$$Y = 0,372 + 0,563X_1 + 0,205X_2 + 0,194X_3 + 0,062X_4$$

Interpretasi menurut persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

1. $a = -0,372$ nilai konstanta negatif, artinya jika skor variabel motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor variabel kinerja karyawan adalah $-0,372$.
2. $\beta_1 = 0,563$ menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,563.
3. $\beta_2 = 0,205$ menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,205.
4. $\beta_3 = 0,194$ menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,194.
5. $\beta_4 = 0,062$ menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,062.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7, dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi mempunyai nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi mempunyai nilai signifikansi $0,164 > 0,05$, artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi $0,247 > 0,05$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi $0,519 > 0,05$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F pada tabel 7 diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 7 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,561. Artinya Variabel independen memberikan pengaruh sebesar 56,1% terhadap variabel dependen, dan sisanya 43,9% terpengaruh variabel atau model lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai β koefisien penelitian adalah 0,563 dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil ini mendukung teori Wibowo (2013) yang mengemukakan motivasi merupakan dorongan untuk berperilaku dengan mempertimbangkan intensitas dan keuletan pada tercapainya tujuan. Apabila seorang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Penelitian ini memberi informasi bahwa motivasi sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan Bidang Pendapatan di Kantor BPPKAD Kota Surakarta, untuk itu diharapkan pihak manajemen bisa melakukan usaha-usaha untuk mempertahankan motivasi karyawan tetap tinggi, diantaranya dengan :

- a. Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan sanggup menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- b. Menjalin hubungan yang baik antara atasan dan karyawan sebagai salah satu prioritas.
- c. Mengelola dengan baik keamanan dan keselamatan karyawan di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Maizar (2017) dan Karina (2020) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai β koefisien penelitian adalah 0,205 dan nilai signifikansi $0,164 > 0,05$. Hasil ini tidak sesuai dengan teori Wibowo (2010) yang mengemukakan bahwa karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi bisa menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian ini memberi informasi bahwa motivasi pengaruhnya positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Bidang Pendapatan di Kantor BPPKAD Kota Surakarta, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Untuk itu diharapkan karyawan bisa melakukan upaya yang bisa meningkatkan kompetensinya, diantaranya dengan :

- a. Meningkatkan pengetahuan yang dimiliki supaya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- b. Menambah ilmu dan wawasan yang dimiliki, supaya bisa memecahkan masalah yang terkait dengan pekerjaan di kantor.
- c. Meningkatkan kemampuan beradaptasi agar bisa menyelesaikan dengan baik saat diminta atasan untuk melakukan tugas pekerjaan yang berbeda.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Revita (2019) dan Karina (2020) menyimpulkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai β koefisien penelitian adalah 0,194 dan nilai signifikansi $0,247 > 0,05$. Hasil ini tidak mendukung teori dari Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa sikap disiplin harus dimiliki oleh setiap pegawai karena peningkatan kedisiplinan kerja karyawan akan menghasilkan kinerja optimal.

Penelitian ini memberi informasi bahwa disiplin kerja pengaruhnya positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Bidang Pendapatan di Kantor BPPKAD Kota Surakarta, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Untuk itu diharapkan pihak manajemen bisa melakukan upaya yang bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan di kantor, diantaranya dengan :

- a. Selalu memastikan setiap karyawan absen tepat waktu.
- b. Memberikan peringatan yang bersifat positif kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan di kantor.

- c. Memberikan pengawasan kepada karyawan agar mengoptimalkan jam kerja dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Revita (2019) yang menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai β koefisien penelitian adalah 0,062 dan nilai signifikansi 0,519 > 0,05. Hasil ini tidak mendukung teori dari Sutrisno (2010) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja yang nyaman dengan iklim kerja yang kondusif bisa menurunkan tingkat stres yang dialami oleh karyawan, sehingga kinerjanya pun bisa meningkat.

Penelitian ini memberi informasi bahwa lingkungan kerja pengaruhnya positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Bidang Pendapatan di Kantor BPPKAD Kota Surakarta, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Untuk itu diharapkan pihak manajemen bisa melakukan upaya untuk menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang kondusif di kantor, diantaranya dengan :

- a. Memastikan kondisi lingkungan kerja di kantor memiliki keamanan dan penjagaan yang baik.
- b. Menggunakan komunikasi yang baik sebagai hal yang utama dalam membina hubungan yang baik antar karyawan.
- c. Menciptakan kenyamanan didalam ruangan sebagai salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Revita (2019) dan Karina (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang bisa diambil dari hasil serta pembahasan yang telah diuraikan adalah : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi, kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Variabel independen memberikan pengaruh sebesar 56,1% terhadap variabel dependen, dan sisanya 43,9% terpengaruh variabel atau model lain.

Saran/masukan yang bisa disampaikan dari kesimpulan yang telah didapatkan adalah : Diharapkan pihak manajemen ataupun atasan Bidang Pendapatan di Kantor BPPKAD Kota Surakarta untuk lebih memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja agar bisa meningkatkan motivasi karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerjanya, diharapkan karyawan Bidang Pendapatan di BPPKAD Kota Surakarta bisa meningkatkan kompetensi dan sikap disiplin kerja yang dimiliki supaya bisa menghasilkan kinerja yang optimal, peneliti selanjutnya dianjurkan bisa memilih lokasi berbeda atau memakai dan menambah dengan variabel yang lain sehingga bisa menghasilkan temuan yang berbeda.

REFERENSI

- Ambar, Teguh Sulistiani. 2004. *Kemitraan dan Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Ilmu Graha.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Karina, Nurul. 2020. *Pengaruh Faktor Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KC Palu*. Thesis. Universitas Tadulako. Palu.
- Maizar, Jon. 2017. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat". *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol. 6, No. 2, Oktober 2017, Hal 218-239. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Nitisemito, Alex Sumadji. 2001. *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Revita, Meri. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi". *Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 9, September 2015 hlm 159-170*. Universitas Tadulako. Palu.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Press.
- Riyadi, Slamet. 2011. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, Agustin Estetika Arum, Dkk. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Timpe, A.Dale. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo . 2014. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi 1-2*. Jakarta : Rajawali

