

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Study Kasus Pada Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang)
Oleh :

Viky Alfiyanti Azizah *)
vickyalfiyanti04@gmail.com
Hadi Sunaryo **)
hadifeunisma@gmail.com
Khalikussabir ***)
khalikussabir_fe@unisma.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to describe the work environment, motivation, ability and performance of employees of the Kendal Kerep Community Health Center in Malang city to determine the effect of the work environment, motivation, ability and performance of employees. This research was conducted at the Kendal Kerep Health Center in Malang City with a sample of 45 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis.

Descriptive analysis results show that the employees of the Kendal Kerep Community Health Center in Malang perceive agreement on all research variables, namely the work environment, motivation, ability and employee performance. The work environment has a significant effect on the performance of Kendal Kerep Public Health Center employees in Malang. Motivation has a significant effect on the performance of Kendal Kerep Public Health Center employees in Malang. The ability has a significant effect on the performance of the Kendal Kerep Community Health Center in Malang. Work environment, motivation, and ability simultaneously have a significant effect on the performance of Kendal Kerep Community Health Center employees in Malang.

Keywords: Work environment, Motivation, Ability and Performance of Employee

LATAR BELAKANG

Dalam perkembangan suatu perusahaan peran sumber daya manusia sangat diperlukan, karena jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten maka akan meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan sumber daya manusia yang kompeten perusahaan akan mampu untuk mencapai tujuannya. Berbeda apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak kompeten dan berkualitas akan menghambat perkembangan perusahaan dan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

“Kinerja karyawan pada dasarnya adalah kemampuan karyawan dalam menyeluruh pekerjaan yang ditangani dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan di tempat kerja.” (Robbins dan Judge 2012:555). Menurut

Mangkunegara (2012:9) “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Lingkungan kerja. “Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan pegawai di tempat kerja” (Noah dan Steve 2012:37). Oleh karena itu suatu perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja se nyaman mungkin untuk pegawai agar pegawai bisa bekerja dengan nyaman, seperti ruang kerja yang bersih, penerangan yang cukup dan hubungan antar pegawai yang harmonis.

“Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan” (Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun 2012:312). Sedangkan menurut Samsudin (2010: 281) “motivasi adalah proses yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan adalah kemampuan. Menurut Mangkunegara (2011:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Berdasarkan latar belakang, dapat dirumuskan masalah bagaimana Deskripsi Lingkungan kerja, Motivasi, Kemampuan dan Kinerja pegawai dan pengaruh baik secara simultan maupun secara parsial. Dan tujuan penelitian untuk mengetahui Deskripsi Lingkungan kerja, Motivasi Kemampuan dan Kinerja dan pengaruh baik secara simultan maupun parsial.

TINJAUAN TEORI

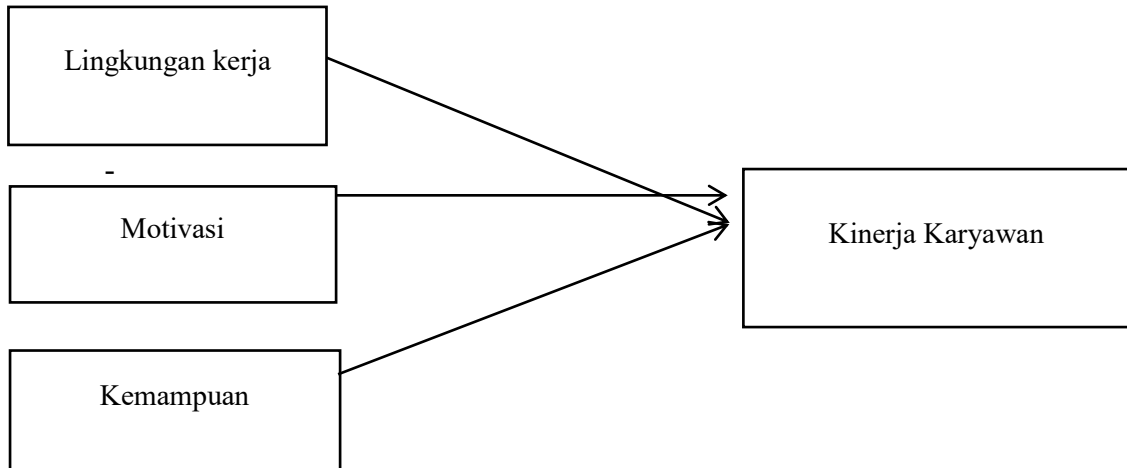
Hasibuan (2014:94) “kinerja diartikan sebagai suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Sutrisno (2010:118) “Lingkungan kerja diartikan keseluruhan sarana seperti tempat bekerja, fasilitas yang mempengaruhi pekerjaan serta hubungan kerja antara orang-orang yang ada di sekitar tempat kerja tersebut”.

Widodo (2015:187) “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya”.

As’ad (2013:61) “Kemampuan sebagai karakteristik individual yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Terdapat Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, Kemampuan dan kinerja karyawan
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kemampuan terhadap kinerja karyawan

OPERASIONAL VARIABEL

a. Variabel Dependen (Y)

Kinerja karyawan merupakan keunggulan atau ke efektifan seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan.

Indikator (Kasmir 2016:208-210)

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Kerjasama antar karyawan
4. Pengawasan

b. Variabel Independen (X)

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan sebuah faktor yang dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk dapat bertahan dalam sebuah perusahaan tersebut.

Indikator (Wursanto 2011 : 47)

1. Hubungan dengan rekan kerja
2. Fasilitas kerja
3. Perlakuan yang adil antar sesama pegawai

2. Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam atau luar perusahaan untuk karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.

Indikator (Amir : 297)

1. Gaji
2. Promosi
3. Kesejahteraan karyawan untuk cuti
4. Bonus
5. Perasaan aman memiliki pekerjaan

3. Kemampuan

Kemampuan merupakan sebuah pengetahuan , pengalaman kerja, keterampilan dan kesanggupan kerja dimiliki oleh setiap pegawai.

Indikator (Warso 2016:7)

1. Pengetahuan
2. Pelatihan
3. Pengalaman kerja

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai probabilitas uji *kolmogorov smirnov* yaitu apabila nilai probabilitas $> 0,05$ data dikatakan normal.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel dependen dengan independen dengan menggunakan bantuan alat spss

Uji F

Hasil Uji F bisa dikatakan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja, motivasi, kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji t

Berdasarkan hasil signifikasi yang diperoleh t-uji untuk variabel lingkungan kerja sebesar $1,812 > 0$, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil signifikasi yang diperoleh t-uji untuk variabel motivasi $4,811 > 0,05$, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil signifikasi yang diperoleh t-uji untuk variabel kemampuan

5,441 > 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja

Pembahasan Implikasi Hasil Penelitian

Lingkungan kerja dengan indikator Hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja, perlakuan adil antar karyawan, perlindungan dari ancaman kecelakaan kerja direfleksikan oleh indikator hubungan dengan rekan kerja dengan pernyataan “karyawan mendapatkan perlakuan adil dari atasan dalam melaksanakan pekerjaannya” mendapatkan skor terendah. Dipersepsikan oleh Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.

Motivasi dengan indikator gaji, promosi, jaminan kesejahteraan karyawan untuk cuti, perasaan aman memiliki pekerjaan, dengan pernyataan “perusahaan memberikan hak cuti pada karyawan” Dipersepsikan oleh Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.

Kemampuan dengan indikator pengetahuan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kesanggupan kerja direfleksikan oleh indikator pengetahuan dengan pernyataan “pengetahuan saya sesuai yang dibutuhkan dalam pekerjaan” Dipersepsikan oleh Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.

Kinerja Pegawai dengan indikator kualitas, kuantitas, kerjasama antar karyawan, pengawasan, dengan pernyataan “perusahaan melakukan pengawasan pekerjaan pada pegawai agar mampu bertanggung jawab pada pekerjaan” .Dipersepsikan oleh Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Lingkungan kerja, Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif pada variabel Lingkungan kerja dengan indikator “Hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja, perlakuan adil antar karyawan” dipersepsikan oleh Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.
2. Analisis Deskriptif pada variabel Motivasi dengan indikator “gaji, promosi, jaminan kesejahteraan karyawan untuk cuti, perasaan aman memiliki pekerjaan” dipersepsikan oleh Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.
3. Analisis deskriptif dengan variabel Kemampuan dengan indikator “pengetahuan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kesanggupan kerja” dipersepsikan oleh Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.

4. Analisis deskriptif dengan variabel Kinerja dengan indikator “Kualitas, mutu, kerjasama antar karyawan, pengawasan” dipersepsikan oleh Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang cenderung setuju dengan variabel tersebut.

SARAN

Saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini mengenai Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kemampuan terhadap Kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Lingkungan kerja dengan indikator fasilitas kerja mendapat skor terendah. Diharapkan untuk Puskesmas Kendal Kerep untuk bisa melengkapi fasilitas kesehatannya maupun fasilitas diruangan staff agar bisa bekerja dengan nyaman dan melayani masyarakat dengan lebih baik lagi

2. Bagi Penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian diharapkan untuk menambah variabel lain dan menjadikan faktor lain untuk diangkat dalam penelitian sebagai bahan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dimiyati dan Mudjiono. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Edison, Emron. dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Teori dan Penelitian*. Yogyakarta: Liberti
- Farlen, Frans. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Samarinda: PT. United Tractors, Tbk
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: UNDIP.
- Harsuko. (2011) “*Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*”. Malang: UB Press
- Hasan, M. Iqbal. 2002 *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Hamid, ABD,N.Z dkk. (2015). *The Relations Between Workplace Environment and Job Perfomance in Selected Government Offices in Shah Alam*, International Review of Management and Business Research. Vol.4 Issue.3. Selangor
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Robbins, Stephen. P. dan Timoty A.J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jilid 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat

Viky Alfiyanti Azizah *) Adalah Alumni FEB Unisma
Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Khalikussabir *) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**