

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN TAMAN
BUNGA CELOSIA DI KECAMATAN BANDUNGAN, KABUPATEN SEMARANG**

***FACTORS THAT AFFECT THE PERFORMANCE OF CELOSIA FLOWER GARDEN
EMPLOYEES IN BANDUNGAN DISTRICT,
SEMARANG REGENCY***

Dea Amelia Silaen^{*}, Tutik Dalmiyatun, Sriroso Satmoko

Program Studi Agribisnis, Departemen Pertanian, Fakultas Peternakan dan Pertanian
Universitas Diponegoro

^{*}Penulis korespondensi: ameliadea1708@gmail.com

ABSTRACT

The aims of the research were to analyze the affect of competence, leadership, motivation and work environment on the performance of Celosia Flower Garden employees in Bandungan District, Semarang Regency. This research was conducted since November until December 2018 in Celosia Flower Garden, Candi Village, Bandungan District, Semarang Regency, Central Java. Survey method was used in this research. The method of determining the sample used by probability sampling with cluster sampling technique. The number of samples in this research were 63 people and calculated using the slovin formula. Observation and interviews were used to collect data. Descriptive analysis and multiple linear regression were used for data analysis. Based on descriptive analysis that competence, leadership, motivation, work environment and employee performance are included in the high category with percentage of 92%, 90,5%, 90,5%, 89% and 92%, respectively. Based on multiple linear regression that competence, leadership, motivation and work environment have significant effect on the performance of Celosia Flower Garden employees. Based on the test, there is significant affect for competence and work environment, while for leadership and motivation there is no significant affect. The four factors affect employee performance by 59,2%, and the rest is affected by other factors.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Taman Bunga Celosia di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November – Desember 2018 di Taman Bunga Celosia, Desa Candi, Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Metode penentuan sampel yang digunakan dengan cara *probability sampling* dengan teknik *cluster sampling*. Jumlah sampel dipenelitian ini adalah sebanyak 63 orang yang telah dihitung menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linear berganda. Berdasarkan analisis deskriptif bahwa kompetensi, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan termasuk kategori tinggi dengan persentase masing-masing sebesar 92%, 90,5%, 90,5%, 89%, dan 92%. Berdasarkan uji regresi linear berganda bahwa kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan untuk kompetensi dan lingkungan kerja, sedangkan untuk kepemimpinan dan motivasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Keempat faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,2%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

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

PENDAHULUAN

Agrowisata adalah bentuk kegiatan pariwisata yang memanfaatkan usaha agro (agribisnis) sebagai objek wisata dengan tujuan untuk memperluas pengetahuan, pengalaman, rekreasi dan hubungan usaha di bidang pertanian. Agrowisata ini dapat dikatakan sektor usaha baru yang merupakan penggabungan sektor pertanian dan wisata yang dapat terus berkembang. Aset yang paling penting untuk menarik kunjungan wisatawan adalah keaslian, keunikan, kenyamanan dan keindahan alamnya. Faktor kualitas dari lingkungan sangat berpengaruh besar dan menjadi modal utama untuk agrowisata. Agrowisata bukan hanya sekedar usaha dibidang jasa untuk memuaskan para pengunjung dengan fasilitas keindahan alam dan udara yang segar, namun agrowisata memiliki peranan untuk mempromosikan produk hasil pertanian, menjadi media pengetahuan bagi masyarakat untuk lebih mengenal produk pertanian pada umumnya dan agribisnis pada khususnya (Fitriani, 2008).

Salah satu tempat wisata yang belakangan ini mencuri perhatian wisatawan adalah Taman Bunga Celosia yang terletak di Jalan Kecandi Gedong Songo, Desa Candi, Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Sesuai dengan namanya Taman Bunga Celosia ini merupakan tempat wisata dan rekreasi yang memanfaatkan sektor pertanian tanaman hias seperti bunga celosia, celosia, pelum, pigunia, pancawarna, pacar air, turinia, adas, penta dan sebagainya. Lokasi ini menjadi salah satu tempat favorit pengunjung untuk berfoto dengan hamparan berbagai macam bunga yang menjadi pusat perhatian. Perkembangan dan pengelolaan yang baik merupakan satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan usaha agrowisata baik dalam pengelolaan tempat wisata maupun pengelolaan tenaga kerja. Meningkatkan animo masyarakat untuk menarik perhatian masyarakat dalam mengunjungi Taman Bunga Celosia salah satunya dengan cara melakukan pengelolaan tempat wisata menjadi lebih kreatif dan unik.

Taman Bunga Celosia memerlukan peran sumber daya manusia, dalam mencapai pengelolaan dan meningkatkan pengunjung. Sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja karyawan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan, yaitu mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam operasional perusahaan, mulai dari posisi yang paling bawah sampai posisi teratas dalam perusahaan (Suprihati, 2014). Kinerja karyawan mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dari atasan dan tingkat motivasi pekerja di dalam organisasi (Cahyono dan Suharto, 2005). Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila tidak memperhatikan aspek manusianya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja (Sugiarto, 2014). Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah suatu proses pemberian pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi terhadap kegiatan-kegiatan dari bawahannya dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat beberapa indikator kepemimpinan seperti kemampuan analitis, kemampuan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan (Delti, 2015). Taman Bunga Celosia dipimpin oleh Bapak Abduk Muthalib selaku *Owner* yang memiliki wewenang untuk memimpin seluruh divisi dalam strukturalnya. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan (Koesmono, 2007).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Teori motivasi McClelland menjelaskan bahwa ada tiga kebutuhan/keinginan manusia yang menonjol yaitu motif berprestasi (*achievement motive*), motif bergaul (*affiliation motive*), motif kekuatan (*power motive*) (Busro, 2018). Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu kondisi fisik (kondisi kerja) dan kondisi non fisik (iklim kerja) (Nawawi, 2010).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, mendeskripsikan kinerja karyawan, menganalisis pengaruh faktor-faktor (kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan secara serempak dan parsial di Taman Bunga Celosia. Manfaat bagi peneliti diharapkan mampu menambah pengetahuan dan mempelajari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Taman Bunga Celosia Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada bulan November – Desember 2018 di Taman Bunga Celosia yang terletak di Jalan Kecandi Gedong Songo, Desa Candi, Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Taman Bunga Celosia. Metode penentuan sampel yang digunakan dengan cara *probability sampling* dengan teknik *cluster sampling*. Teknik *cluster sampling* digunakan bila populasi tidak terdiri dari individu-individu melainkan terdiri dari kelompok-kelompok individu atau *cluster* (Sugiyono, 2011). Penentuan jumlah sampel menggunakan metode slovin dan didapatkan jumlah sampel sebesar 63 orang responden. Penentuan jumlah sampel dari setiap divisi yang ada di Taman Bunga Celosia akan dihitung menggunakan alokasi proporsional agar responden setiap divisi tepat sesuai dengan jumlah sampel yaitu 63 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dengan bertanya langsung kepada responden dengan menggunakan pertanyaan (kuesioner) yang telah dipersiapkan sebelumnya. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Item pertanyaan maupun pernyataan dirancang berdasarkan skala model likert lima kategori. Responden diminta untuk menyatakan kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap isi pernyataan dalam lima kategori jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program *Ms. Excel* dan *SPSS*. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Model regresi linear berganda adalah model regresi yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara satu variabel terikat dengan beberapa variabel bebas (Ghozali, 2005). Adapun rumus sistematisnya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(Ghozali, 2005).$$

Keterangan:

- α = Konstanta
- b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien variabel
- X_1 = Kompetensi (Skor)
- X_2 = Kepemimpinan (Skor)
- X_3 = Motivasi (Skor)
- X_4 = Lingkungan Kerja (Skor)
- Y = Kinerja Karyawan (Skor)
- e = *Standard error*

Kriteria pengujian :

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh variabel kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Taman Bunga Celosia.

H_1 : Diduga ada pengaruh variabel kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Taman Bunga Celosia.

Menguji Hipotesis

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis yang digunakan adalah

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0 \text{ (tidak ada pengaruh)}$$

$$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0 \text{ (ada pengaruh)}$$

Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila $\text{sig} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang di Taman Bunga Celosia, maka diperoleh data dari profil responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jumlah anggota keluarga, status pekerjaan dan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah ---jiwa---	Persentase ---%---
Umur		
• 15-64	62	98,4
• ≥ 65	1	1,6
Jenis Kelamin		
• Laki-laki	19	30,2
• Perempuan	44	69,8
Pendidikan		
• SD	33	52,4
• SMP	10	16,0
• SMA	18	27,6
• D3	1	2,0
• S1	1	2,0
Jumlah Anggota Keluarga		
• 2-3	9	14,3
• 4-5	37	58,7
• 6-7	17	27,0
Pekerjaan		
• Utama	62	98,4
• Sampingan	1	1,6
Lama Bekerja (bulan)		
• 1 – 11 bulan	30	47,6
• 12 – 24 bulan	33	52,4

Sumber : Data Primer Terolah, 2018.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini memiliki umur yang beragam, yang termuda berumur 18 tahun dan yang paling tua berumur 70 tahun. Seseorang yang tergolong dalam usia produktif berumur 15 – 64 tahun dan dapat menghasilkan barang dan jasa, sedangkan seseorang yang tergolong dalam usia non produktif adalah berumur ≥ 65 tahun dan belum atau tidak dapat lagi menghasilkan barang dan jasa (Badan Pusat Statistik, 2010). Jumlah karyawan di Taman Bunga Celosia yang memiliki usia produktif sebanyak 62 orang dan usia tidak produktif sebesar 1 orang. Jumlah karyawan dengan usia produktif di Taman Bunga Celosia lebih banyak dibanding usia tidak produktif. Hal ini menunjukkan karyawan di Taman Bunga Celosia pada usia yang produktif dapat mendukung operasional pekerjaan seperti pekerjaan yang dilakukan di lapangan. Divisi perkebunan membutuhkan tenaga dalam pengerjaannya bercocok tanam, menata kebun, dan lain sebagainya. Divisi eksternal yang membutuhkan *skill* dalam berkomunikasi dengan baik dan jelas kepada orang luar, divisi taman wahana yang membutuhkan keaktifan terhadap pelayanan ketika berhadapan dengan pengunjung, divisi pengawas lapangan harus cekatan untuk berkeliling dalam mengontrol pekerjaan, divisi administrasi dan pemasaran yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi dalam menginput data keuangan serta divisi lain yang membutuhkan keuletan. Hal ini yang membuat karyawan di Taman Bunga Celosia dalam melakukan pekerjaan yang seperti itu memungkinkan untuk dilakukan oleh karyawan yang masih tergolong dalam usia produktif. Usia karyawan sangat berpengaruh pada sebuah perusahaan, dimana usia seseorang akan

mempengaruhi kemampuannya dalam bertindak, bertanggung jawab terhadap apapun, menganalisa suatu masalah dan kemampuan untuk mengambil keputusan dalam pengerjaannya.

Responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki. Hal ini dikarenakan, di dalam pelaksanaan tugasnya dibutuhkan peran karyawan berjenis kelamin perempuan terutama untuk divisi perkebunan dan divisi administrasi dan pemasaran. Divisi perkebunan di dominasi oleh tenaga kerja wanita karena dibutuhkan kreatifitas dan keterampilan untuk melakukan penataan taman bunga agar terlihat indah, serta pada kegiatan pembibitan, perawatan dan pemeliharaan tanaman hias di Taman Bunga Celosia. Tenaga kerja wanita memiliki kemampuan dan lebih unggul dalam menata taman bunga serta melakukan perawatan dan pemeliharaan tanaman. Divisi administrasi dan pemasaran di Taman Bunga Celosia juga didominasi oleh tenaga kerja wanita karena jenis pekerjaan ini membutuhkan ketelitian dalam menghitung dan menginput proses pemasukan dan pengeluaran keuangan perusahaan serta menyimpan keuangan perusahaan.

Latar belakang pendidikan responden di Taman Bunga Celosia sangat beragam namun kebanyakan memiliki latar belakang pendidikan SD. Hal ini dikarenakan sistem perekrutan dan jenis pekerjaan di Taman Bunga Celosia tidak memerlukan latar belakang pendidikan yang tinggi. Masyarakat desa juga masih memiliki keterbatasan dalam bidang ekonomi dalam meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hasil persentase jumlah anggota keluarga dari responden di Taman Bunga Celosia yang paling besar yaitu 58,7% dengan jumlah anggota keluarga sebayak 4 – 5 orang. Hal ini karena kebanyakan karyawan di Taman Bunga Celosia memiliki peranan penting di dalam keluarga mereka sebagai tumpuan keluarga dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Responden yang memiliki pekerjaan utama sebanyak 62 orang sedangkan yang memiliki pekerjaan sampingan yaitu sebanyak 1 orang. Pekerjaan sampingan yang dimiliki oleh 1 orang ini yaitu memiliki usaha bunga krisan. Hal ini dikarenakan di daerah Desa Candi masih sedikit lapangan pekerjaan sehingga lebih memilih untuk bekerja di Taman Bunga Celosia yang dapat menjamin kehidupan para karyawan dengan upah yang didapatkan. Persentase lama bekerja karyawan di Taman Bunga Celosia didominasi oleh karyawan yang bekerja di atas 12 – 24 bulan yaitu sebesar 52,4%. Karyawan yang bekerja di atas 12 – 24 bulan didominasi oleh karyawan pada divisi perkebunan. Hal ini dikarenakan karyawan sudah memiliki keahlian dan pengetahuan dalam hal budidaya tanaman hias di usaha bunga krisan milik Bapak Abdul sebelum bergabung di Taman Bunga Celosia.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di penelitian ini yaitu kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari data variabel kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja diperoleh hasil melalui kuesioner yang diisi oleh 63 karyawan dan diolah menggunakan program SPSS 16.0, diperoleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai maksimum sebesar 45,00; nilai minimum sebesar 25,00; *mean* sebesar 38,5556; dan *standard deviasi* sebesar 4,64473.

Tabel 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Peran Penyuluh	Variabel	Frekuensi	Persentase
		---org---	---%---
Kompetensi	Tinggi	58	92
	Sedang	5	8
	Rendah	0	0
	Total	63	100
Kepemimpinan	Tinggi	57	90,5
	Sedang	4	6,3
	Rendah	2	3,2
	Total	63	100
Motivasi	Tinggi	57	90,5
	Sedang	6	9,5
	Rendah	0	0
	Total	63	100
Lingkungan Kerja	Tinggi	56	89
	Sedang	7	11
	Rendah	0	0
	Total	63	100
Kinerja Karyawan	Tinggi	58	92
	Sedang	5	8
	Rendah	0	0
	Total	63	100

Sumber : Data Primer Terolah, 2018.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil persentase dari jawaban karyawan di Taman Bunga Celosia terhadap instrumen variabel kompetensi tergolong dalam kategori tinggi yaitu sebesar 92%. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2009) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Beberapa karyawan di Taman Bunga Celosia ditempatkan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, keahlian dan keterampilan bekerja pada jenis pekerjaan yang dimiliki masing-masing karyawan. Karyawan pada divisi perkebunan adalah karyawan yang memiliki pengalaman, pengetahuan dan keahlian mengenai hal bercocok tanam dan pembudidayaan tanaman hias, penataan kebun dan perawatan kebun. Karyawan yang ditempatkan di divisi eksternal harus mempunyai kemampuan dalam perihal membuat surat dan kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap orang luar. Divisi teknik dan konstruksi, terdapat orang-orang yang memiliki keahlian dalam kegiatan teknis pembangunan, penataan ruang dan pemeliharaan bangunan. Divisi administrasi dan pemasaran memiliki karyawan yang bekerja sesuai dengan pendidikan yang ditempuh sebelumnya sehingga karyawan telah memiliki pengetahuan dalam mengerjakan jenis pekerjaannya seperti menganalisis, menginput data keuangan Taman Bunga Celosia. Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun masih terdapat juga beberapa karyawan yang cenderung kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini dikarenakan ada beberapa divisi tertentu yang tidak membutuhkan pengalaman, keahlian dan keterampilan khusus dalam bekerja seperti untuk divisi taman wahana, pengawas lapangan, divisi keamanan dan divisi kebersihan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil persentase dari jawaban karyawan di Taman Bunga Celosia terhadap instrumen variabel kepemimpinan termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 90,5%. Hal ini dikarenakan Bapak Abdul Muthalib sebagai pimpinan di Taman Bunga Celosia telah mampu melakukan perannya dengan baik. Bapak Abdul datang setiap hari untuk mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dan berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya saat berkeliling lapangan. Hal ini sesuai dengan pendapat Kreitner dan Angelo (2005) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pemberian pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi terhadap kegiatan-kegiatan dari bawahannya dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bapak Abdul memberikan arahan dan tugas kepada setiap divisi melalui Bapak Andi Afriansyah selaku *General Manager* Taman Bunga Celosia. Setiap kepala divisi akan melakukan apel pagi pada pukul 07.00 – 07.15 WIB untuk memberikan daftar pekerjaan yang akan dilaksanakan pada hari tersebut dan mengevaluasi kinerja karyawan yang telah dilakukan di hari sebelumnya. Setiap satu bulan sekali diadakan kegiatan pertemuan dalam bentuk rapat resmi yang dipimpin oleh Bapak Andi Afriansyah untuk seluruh karyawan bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam satu bulan bekerja dan mendiskusikan program kerja untuk pengembangan dan pengelolaan Taman Bunga Celosia. Bapak Abdul tegas dalam menegur karyawan jika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja. Namun masih terdapat juga beberapa karyawan yang cenderung kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini dikarenakan karyawan di Taman Bunga Celosia dominan sudah memiliki pengetahuan, pengalaman dan keahlian dalam bidang pekerjaannya sehingga karyawan tidak menuntut peran pemimpin dalam membimbing dan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil persentase dari jawaban karyawan di Taman Bunga Celosia terhadap instrumen variabel motivasi termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 90,5%. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki keinginan bekerja dengan giat karena dominan karyawan bekerja di Taman Bunga Celosia sebagai tumpuan keluarga untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Karyawan merasa semangat dalam bekerja karena karyawan diupah per hari sehingga hal ini yang mendorong karyawan jarang sekali tidak hadir untuk bekerja setiap hari. Bapak Abdul selaku pemimpin Taman Bunga Celosia juga memberikan bonus yang sesuai dengan kebijakan dari perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi sehingga karyawan memiliki dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja. Motivasi juga bisa didapatkan melalui hubungan yang dekat antar rekan kerja. Karyawan di Taman Bunga Celosia memiliki hubungan yang akrab dengan sesama rekan kerjanya, sehingga karyawan mampu bekerja sama dalam tim dan berkomunikasi dengan baik dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Busro (2018) yang menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan yang menonjol berdasarkan teori motivasi McClelland yaitu motif berprestasi, motif bergaul dan motif kekuatan. Namun masih terdapat juga beberapa karyawan yang cenderung kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Skor terendah yang dijawab oleh karyawan terdapat pada pernyataan bahwa karyawan bekerja dengan baik untuk mendapatkan pujian dari atasan. Hal tersebut dikarenakan karyawan bekerja dengan baik bukan hanya sekedar mendapatkan pujian dari atasan melainkan agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil persentase dari jawaban karyawan di Taman Bunga Celosia terhadap instrumen variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori tinggi sebesar 89%. Berdasarkan jenisnya lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2010) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu kondisi fisik (kondisi kerja) dan kondisi non fisik (iklim kerja). Karyawan di Taman Bunga Celosia sudah mendapatkan lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman dan bersih. Peralatan yang diberikan

perusahaan untuk membantu dan mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan tergolong bagus dan layak pakai. Berdasarkan lingkungan kerja non fisik di Taman Bunga Celosia, karyawan mempunyai hubungan kerja yang baik dengan atasannya. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasannya. Sesama karyawan memiliki hubungan yang baik. Para karyawan dapat menjalin kerja sama yang kooperatif dalam melakukan jenis pekerjaan yang sama. Namun masih terdapat juga beberapa karyawan yang cenderung kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini dikarenakan atasan tidak selalu bekerja sama dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan sehingga karyawan harus mampu berpikir dan memiliki inisiatif sendiri dalam menyelesaikan masalah yang dialami saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil persentase dari jawaban karyawan di Taman Bunga Celosia terhadap instrumen variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi sebesar 92%. Hal ini dikarenakan karyawan di Taman Bunga Celosia didominasi oleh karyawan yang memiliki keahlian, pengalaman dan pengetahuan atas pekerjaannya. Karyawan dapat menggunakan waktu kerja semaksimal mungkin dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang jarang sekali absen bekerja dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan yaitu mulai pukul 07.00 – 17.00 WIB. Karyawan di Taman Bunga Celosia juga tidak menunda pekerjaannya. Hasil kerja yang diselesaikan karyawan mampu memberikan kontribusi pada keuntungan Taman Bunga Celosia. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2006) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Karyawan juga rutin mengikuti apel pagi yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat juga beberapa karyawan yang memiliki kinerja rendah. Hal ini dikarenakan banyaknya volume pekerjaan yang diterima oleh beberapa karyawan tidak sesuai dengan kemampuannya.

Pengaruh Faktor (Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menggunakan SPSS 16.0 diperoleh data sebagai berikut:

$$Y = 6,705 + 0,515X_1 + 0,069X_2 + 0,081X_3 + 0,480X_4 + e$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda menggunakan SPSS 16.0 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,592 atau 59,2% yang berarti angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen (kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel kinerja karyawan di Taman Bunga Celosia dan sisanya sebesar 40,8% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dimana variabel lain ini misalnya kompensasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Konstanta bernilai positif yaitu 6,080 menunjukkan bahwa dengan mengasumsikan tidak adanya variabel independen, maka kinerja karyawan di Taman Bunga Celosia cenderung mengalami peningkatan. Hasil regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dengan kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berbanding lurus. Nilai koefisien regresi positif yaitu X_1 0,515, X_2 0,069, X_3 0,081, dan X_4 0,480, menunjukkan apabila variabel kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil dari uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 23,147 dan nilai F tabel sebesar 2,53, artinya F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Taman Bunga Celosia.

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai sig untuk variabel kompetensi yaitu 0,000 artinya secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Taman Bunga Celosia. Hal ini dikarenakan karyawan di Taman Bunga Celosia memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan di Taman Bunga Celosia ditempatkan berdasarkan pengetahuan, kemampuan, keahlian dan keterampilan bekerja pada jenis pekerjaan yang dimiliki masing-masing karyawan. Karyawan pada divisi perkebunan memiliki pemahaman, dan keahlian mengenai bercocok tanam. Karyawan pada divisi administrasi dan pemasaran mempunyai kemampuan dalam menganalisis pemasukan dan pengeluaran keuangan di Taman Bunga Celosia. Karyawan di divisi eksternal mempunyai kemampuan membuat surat perizinan serta kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap orang luar. Karyawan di divisi teknik dan konstruksi memiliki keahlian dalam kegiatan teknis pembangunan, penataan ruang dan pemeliharaan bangunan. Begitu pula halnya dengan divisi lain, karyawan memiliki kemampuan untuk bidang pekerjaan masing-masing. Semakin seseorang melakukan jenis pekerjaan yang sama maka semakin terampil dan semakin cepat pula dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanda (2017) tentang “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai sig untuk variabel kepemimpinan yaitu 0,531 artinya secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Taman Bunga Celosia. Hal ini dikarenakan, karyawan menganggap dirinya sudah mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh Bapak Abdul sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki masing-masing individu sehingga Bapak Abdul selaku pimpinan di Taman Bunga Celosia tidak selalu ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Kreitner dan Angelo (2005) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pemberian pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi terhadap kegiatan-kegiatan dari bawahannya dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Atasan juga kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya seperti tidak memberikan jaminan kesehatan, keselamatan dan bonus rutin sehingga karyawan merasa tidak adanya bentuk dorongan semangat kerja.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai sig untuk variabel motivasi yaitu 0,609 artinya secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Taman Bunga Celosia. Karyawan menganggap bahwa hasil kerja yang diselesaikan secara optimal tidak mendapatkan perhatian berupa pujian dari atasannya sehingga karyawan kurang termotivasi dan kurang mempunyai rasa kesadaran diri dalam memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan karena kurang diperhatikan. Hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan juga tidak selalu mendapatkan bonus dari atasan, hal ini terbukti bahwa atasan akan memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja sehingga tidak semua karyawan mendapatkan bonus secara merata. Perusahaan (Taman Bunga Celosia) tidak memberikan jaminan jenjang karir untuk para karyawan sehingga tidak semua karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja untuk mendapatkan suatu jabatan tertentu. Karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya juga telah merasa cukup mampu untuk melakukan tugasnya sehingga tidak ada motivasi yang timbul dari

diri karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyawan (2018) tentang “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam dan Karimun” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai sig untuk variabel lingkungan kerja yaitu 0,000 artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Taman Bunga Celosia. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja fisik dan non fisik mendukung kinerja karyawan di Taman Bunga Celosia. Karyawan mendapatkan lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman dan bersih. Perusahaan menyediakan fasilitas peralatan yang sesuai dengan kebutuhan dan jenis pekerjaan masing-masing karyawan untuk mendukung dan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan. Peralatan yang diberikan perusahaan juga masih tergolong bagus dan layak pakai. Berdasarkan lingkungan kerja non fisik di Taman Bunga Celosia, karyawan mempunyai hubungan kerja yang baik dengan atasannya. Atasan peduli atas keluhan dan kesulitan yang di alami oleh karyawan dalam bekerja. Para karyawan juga mendapatkan pekerjaan dari atasan dan ditugaskan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Karyawan memiliki hubungan yang baik dan dekat antar karyawan yang lain. Karyawan dapat menjalin kerja sama yang kooperatif dalam melakukan jenis pekerjaan yang sama. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kamif *et al.* (2016) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Taman Bunga Celosia di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang” dengan jumlah responden sebanyak 63 orang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Taman Bunga Celosia yaitu meliputi kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.
2. Kinerja karyawan di Taman Bunga Celosia tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari karyawan di Taman Bunga Celosia yang jarang sekali absen bekerja, dapat menggunakan waktu kerja semaksimal mungkin dan sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan, tidak menunda menyelesaikan pekerjaan dan rutin mengikuti apel pagi untuk meningkatkan kinerja.
3. Kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan Taman Bunga Celosia dan kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan Taman Bunga Celosia.

Saran

Saran bagi perusahaan yaitu diharapkan perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan faktor-faktor seperti kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Taman Bunga Celosia. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kompetensi karyawan di Taman Bunga Celosia karena kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan sudah tergolong baik. Perusahaan juga diharapkan dapat mempertahankan lingkungan kerja karena Taman Bunga Celosia sudah memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan aman, karyawan juga memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerjanya. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan di Taman

Bunga Celosia seperti memberikan bonus atau insentif secara rutin dan penghargaan terhadap karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinan di Taman Bunga Celosia karena peran pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2010. Statistik Indonesia Tahun 2010, Jakarta.
- Busro, M. 2018. Teori-Teori Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Cahyono, B. dan Suharto. 2005. Pengaruh budaya organisai, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. J. JRBI. 1 (1) : 83-103.
- Delti. 2015. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Trubaindo coal mining di kabupaten kutai barat. J. Ilmu Administrasi Bisnis. 3 (2) : 495-506.
- Fitriani, Y. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengunjung Agrowisata Taman Wisata Mekarsari dengan Menggunakan Metode Kontingensi. Fakultas Pertanian. IPB, Bogor.
- Ghozali, I. 2005. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kamif, M., M. D. Mukzam, dan G. E. Nurtjahjono. 2016. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja (studi kasus karyawan hotel aria gajayana malang). J. Administrasi Bisnis. 38 (1) : 89-96.
- Koesmono. 2007. Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta surabaya. J. Manajemen dan Kewirausahaan. 9 (1) : 30-40.
- Kreitner, R. dan K. Angelo. 2005. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, H. 2010. Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Organisasi yang Kompetitif. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Riyanda, M. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setyawan, A. 2018. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di batam dan karimun). J. Akuntansi dan Manajemen. 2 (1) : 66-89.
- Sugiarto, A. 2014. Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. J. Ekonomi dan Bisnis. 17 (1) : 1 – 18.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Suprihati. 2014. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sari jati di sragen. J. Paradigma. 12 (1) : 1 – 20.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.