

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT KIRANA PERMATA MUARA ENIM

Dwi Julianti¹, Sari Sakarina², Frecilia Nanda Melvani³

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tridinanti Palembang

ABSTRACT

This research focuses on the influence of competency and work environment on employee performance with motivation as an intervention variable at PT. Kirana Permata Muara Enim. This research uses a quantitative research design with a survey method with a descriptive approach. The data analysis technique uses descriptive analysis with a model similar to Structural Equation Modeling (SEM) using Smart PLS (Partial Least Squares) software. The results of research data analysis conducted on employees of PT. Kirana Permata Muara Enim has an influence of competence on motivation with a T-Statistic value of $2.825 > 1.96$ and a P-Value of $0.005 < 0.005$. The influence of the work environment on motivation with a T-Statistic value of $3.505 > 1.96$ and a P-Value of $0.000 < 0.005$. The influence of competency on employee performance with a T-Statistic value of $2.354 > 1.96$ and a P-Value of $0.019 < 0.005$. The influence of the work environment on employee performance with a T-Statistic value of $3.018 > 1.96$ and a P-Value of $0.003 < 0.005$. The influence of the work environment on employee performance with a T-Statistic value of $3.018 > 1.96$ and a P-Value of $0.003 < 0.005$. The influence of motivation on employee performance with a T-Statistic value of $14.227 > 1.96$ and a P-Value of $0.000 < 0.005$. From the research results, it can be concluded that there is a positive and significant influence between the variables of competence, work environment, performance and motivation.

Keywords : *Competence, Work Environment, Performance, Motivation.*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Desitawati, 2020). Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi karena akan mempengaruhi kinerja

organisasi. Apabila kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan kinerja organisasi juga baik dan berdampak terhadap tercapainya tujuan organisasi

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi. Kompetensi merupakan komponen inti atau prioritas utama dari suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah alasan utama untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memenuhi tujuan sesuai target, memenuhi harapan, dan lain sebagainya. Selain itu, kompetensi

mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan kepribadian yang mencerminkan sifat, ekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang karyawan (Rohmat, 2020).

Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, apabila perusahaan menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi adalah “dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Motivasi juga merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki dan mendapatkan kepuasan atas apa yang telah dilakukan.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Kurniawan, 2020). Setiap perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang baik bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan nyaman. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai

seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan (Samsudin dalam Napitu,2020). Sedangkan Menurut Endra dkk (2021) kinerja merupakan catatan dari hasil akhir yang dikerjakan atau diproduksi pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu.

Menurut Edison (2017:203) dimensi kinerja terdiri atas 4 dimensi:

1. Target, dari dimensi target ini terdapat 2 indikator yang menjadi tolak ukur suatu dimensi, yaitu:
 - a. Fokus pada pencapaian target.
 - b. Target menantang dan realistis.
2. Kualitas, dari dimensi kualitas ini terdapat 4 indikator, yaitu:
 - a. Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
 - b. Anggota memiliki komitmen tentang kualitas.
 - c. Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan.
3. Waktu, dari dimensi waktu ini terdapat 3 indikator yaitu:
 - a. Pekerjaan selesai tepat waktu.
 - b. Pelanggan (internal atau eksternal) puas atas waktu penyelesaian.
 - c. Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu.
4. Taat asas, dari dimensi taat asas ini terdapat 2 indikator yang menjadi tolak ukur suatu dimensi, yaitu:
 - a. Dilakukan dengan cara yang benar.
 - b. Transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

Kompetensi

Menurut (Arief & Nisak, 2022) kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dilihat pada tingkat kompetensinya, pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia.

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008) yang menjadi indikator kompetensi sumber daya manusia yaitu:

- 1) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi *knowledge* seperti:
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, dan teknik yang baru dalam perusahaan.
 - c. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar dalam bekerja.
- 2) Keterampilan individu yang meliputi traits dan self concept seperti:
 - a. Kemampuandalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b. Kemampuandalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- 3) Sikap kerja yang meliputi *motives* dan *skill* seperti:

- a. Memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
- b. Adanya semangat kerja yang tinggi.
- c. Memiliki kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian.

Lingkungan Kerja

Menurut Nasution (2020), lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Menurut Menurut Siagian (2014), Lingkungan kerja terdiri dua dimensi :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Bangunan Tempat Kerja
 - b. Peralatan Kerja yang Memadai
 - c. Fasilitas
 - d. Tersedianya Sarana Angkut
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
 - b. Hubungan Atasan dengan Karyawan
 - c. Kerjasama antar Karyawan

Motivasi

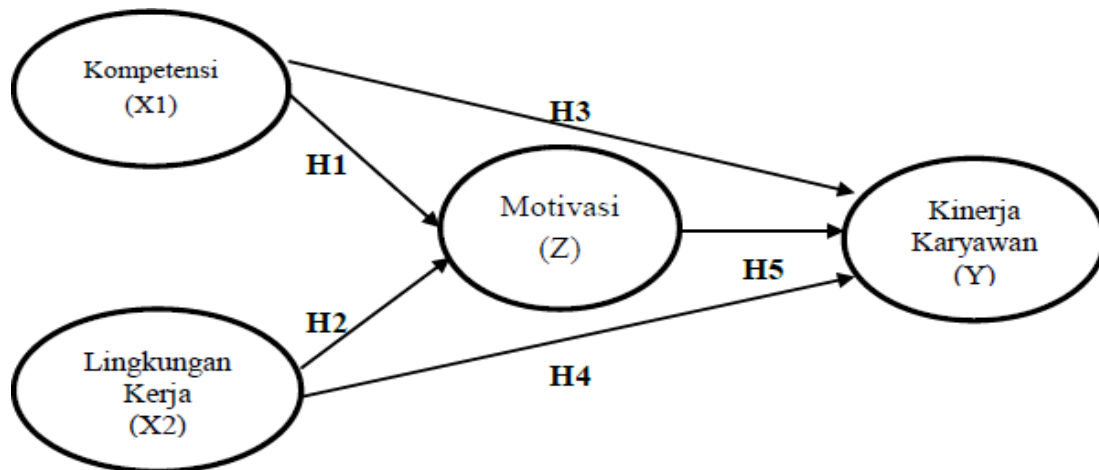
Menurut Hidayat dkk (2023) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu.

Menurut Maslow dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2018) dimensi dan

indikator motivasi dapat diukur melalui:

1. Kebutuhan Fisiologi
 - a. Penyediaan ruang kerja
 - b. Penyediaan sarana kerja
2. Kebutuhan Rasa Aman
 - a. Jaminan keamanan lingkungan pekerjaan
 - b. Dukungan pengamanan dalam pelaksanaan kerja
3. Kebutuhan Penghargaan Diri
 - a. Dihargai teman sejawat
 - b. Penghargaan pimpinan
4. Kebutuhan Kepemilikan Sosial
 - a. Interaksi antar sesama karyawan
 - b. Diterima dalam kelompok z
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri
 - a. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide dalam farum/rapat
 - b. Aktulisasi profesionalitas

PENGEMBANGAN HIPOTESIS



H1 = Diduga terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap motivasi pada PT Kirana Permata Muara Enim

H2 = Diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT Kirana Permata Muara Enim

H3 = Diduga terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Kirana Permata Muara Enim

H4= Diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT Kirana Permata Muara Enim

H5=Diduga terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan padaPT Kirana Permata Muara Enim

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar

variabel independen dan dependen (Sugiyono,2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja melalui variabel mediasi yaitu motivasi.

Populasi dan Sampel

(Sugiyono 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan di pilih dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim yang berjumlah 354 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sebesar 78 orang.

Teknik Analisis Data

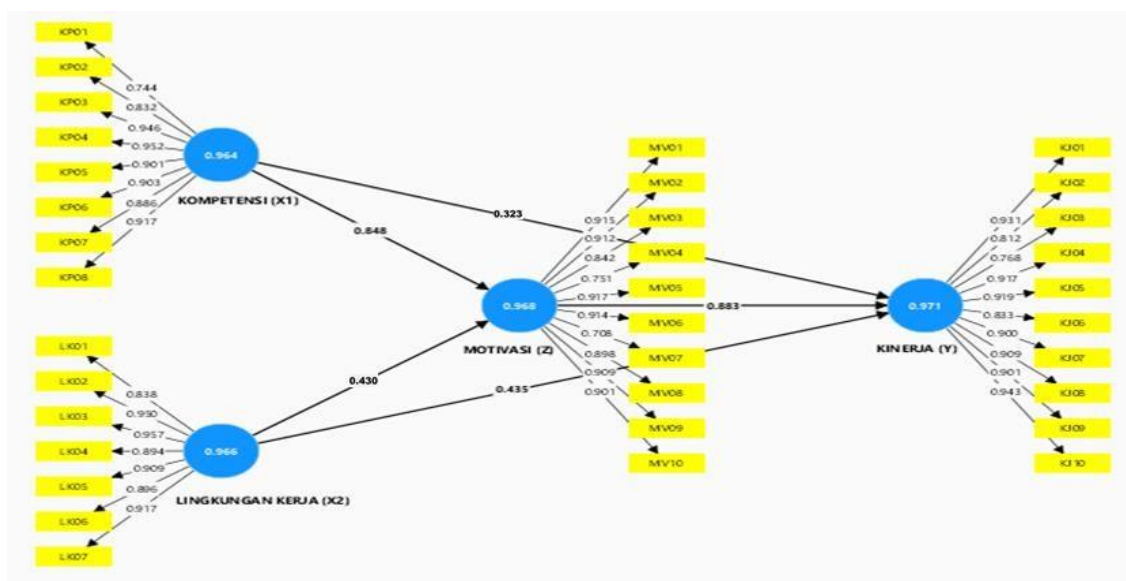
Dalam penelitian ini menggunakan analisis data Structural Equation Model (SEM) berbasis *Partial Least Square (PLS)* adalah model persamaan struktur (SEM) yang berbasil komponen atau varian. Menurut (Imam ghozali, 2014) *Structrural Equation Model (SEM)* merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode analisis penelitian *Structural Equation Model (SEM)*, yang pada dasarnya PLS-SEM terdiri dari 3 bagian yaitu :

- Evaluasi Model Pengukuran (*Outer model*)
- Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)
- Pengujian Hipotesis

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pada tahap ini tidak ditemukan nilai Loading Faktor yang dibawah 0,7 yang artinya tidak ada data yang di drop dari penelitian selanjutnya.



Tabel 1 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
KOMPETENSI (X1)	0.788
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.827
KINERJA (Y)	0.783
MOTIVASI (Z)	0.756

Sumber : Data Olahan SmartPLS (2024)

Pada penelitian ini bahwasannya nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *convergen validity* pada model yang diuji.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KOMPETENSI (X1)	0.961	0.964	0.967	0.788
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.965	0.966	0.971	0.827
KINERJA (Y)	0.969	0.971	0.973	0.783
MOTIVASI (Z)	0.963	0.968	0.969	0.756

Sumber : Data Olahan Smart PLS (2024)

Semua konstruk memenuhi kriteria reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai composite reliability > 0.70 dan AVE > 0.50 artinya pernyataan tersebut menunjukkan hasil memenuhi uji reliabilitas.

Coefficient Determination (R²)

Menurut Jogiyanto dalam Rahmad dan Suhardi (2019), Nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap dependen.

Tabel 3 R-square

	R-square	R-square adjusted
KINERJA (Y)	0.985	0.984
MOTIVASI (Z)	0.952	0.951

Sumber : Data Olahan Smart PLS

Nilai *R-Square* variabel laten kinerja 0.985 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independent sebesar 98,5%, sedangkan nilai R-Square variabel laten motivasi sebesar 0.952 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi motivasi dapat dijelaskan oleh variabel independent sebesar 95,5%.

Tabel 4 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KOMPETENSI (X1) -> MOTIVASI (Z)	0.848	0.852	0.300	2.825	0.005
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> MOTIVASI (Z)	0.430	0.433	0.123	3.505	0.000
KOMPETENSI (X1) -> KINERJA (Y)	0.323	0.318	0.137	2.354	0.019
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KINERJA (Y)	0.435	0.426	0.144	3.018	0.003
MOTIVASI (Z) -> KINERJA (Y)	0.883	0.887	0.062	14.227	0.000

1. Hipotesis Pertama : Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi

Diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai T-Statistic sebesar $2.825 \geq 1.96$ dan P-Value sebesar $0.005 \leq 0.05$. Dengan demikian, Hipotesis pertama diterima.

2. Hipotesis Kedua : Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi

Diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai T-Statistic sebesar $3.505 \geq 1.96$ dan P-Value sebesar $0.000 \leq 0.05$. Dengan demikian, Hipotesis kedua diterima.

3. Hipotesis Ketiga : Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja

Diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja dengan nilai T-Statistic sebesar $2.354 \geq 1.96$ dan P-Value sebesar $0.019 \leq 0.05$. Dengan demikian, Hipotesis ketiga diterima.

4. Hipotesis Keempat : Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja

Diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai T-Statistic sebesar $3.018 \geq 1.96$ dan P-Value sebesar $0.003 \leq 0.05$. Dengan demikian, Hipotesis keempat diterima.

5. Hipotesis Kelima : Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja

Diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai T-Statistic sebesar $14.227 \geq 1.96$ dan P-Value sebesar $0.000 \leq 0.05$. Dengan demikian, Hipotesis kelima diterima.

Tabel 5 Pengujian Hipotesis pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KOMPETENSI (X1) -> MOTIVASI (Z) -> KINERJA (Y)	0.749	0.753	0.264	2.842	0.005
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> MOTIVASI (Z) -> KINERJA (Y)	0.216	0.218	0.103	2.110	0.035

Sumber : Data Olahan Smart PLS (2024)

Dapat dijelaskan bahwasannya pengaruh tidak langsung diatas Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi pada PT. Kirana Permata Muara Enim ditunjukkan dengan nilai T-statistik $2.842 \geq 1.96$ dan nilai P-value 0.005 . Dari hasil tersebut bahwa variabel motivasi dapat dijadikan variabel mediasi. Begitu juga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi pada PT. Kirana Permata Muara Enim ditunjukkan dengan nilai T-statistik $2.110 \geq 1.96$ dan nilai P-value $0.035 \leq 0.005$. Dari hasil tersebut bahwa variabel motivasi dapat dijadikan variabel mediasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Pada PT Kirana Permata Muara Enim

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan smartPLS 4 dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap motivasi dengan nilai T-Statistic sebesar $2.825 \geq 1.96$ dan P-Value sebesar $0.005 \leq 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi

memiliki pengaruh terhadap motivasi pada PT. Kirana Permata Muara Enim. Kompetensi yang memadai akan dapat membatu karyawan dalam melaksanakan tugas sekarang dan yang akan datang.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rohman (2020) yang mangatakan kompetensi merupakan komponen inti atau prioritas utama dari suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah alasan utama untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memenuhi tujuan sesuai target, memenuhi harapan, dan lain sebagainya. Segala bentuk usaha dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui pelatihan, seminar, dan lain-lain sehingga dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas yang lebih baik

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma Idayanti, Surajiyo, dan Marvia Hazalena (2020), Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan, Daenulhay (2017), Meta Liana Sari, dan Slamet Ahmadi (2022), Satria Panji Herlambang, Sarman

Sinaga, dan Nikous Soter Sihombing (2022), Ahmad Fauzi dan Gilang Nugroho (2024), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pada PT Kirana Permata Muara Enim

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan smartPLS 4 dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi dengan nilai T-Statistic sebesar $3.505 > 1.96$ dan P-Value sebesar $0.000 < 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi pada PT. Kirana Permata Muara Enim. lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pekerja, membuat pekerja dapat bekerja dengan maksimal.

Hal ini sependapat dengan Lawler dan Leadpord dalam Kaswan (2020) yang mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh sari Sakarina (2024), Ary Sopian (2023), Irma Idayanti, Surajiyo, dan Marvia Hazalena (2020), Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahawan, dan Daenulhay (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kirana Permata Muara Enim

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan smartPLS 4 dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistic sebesar $2.354 \geq 1.96$ dan P-Value sebesar $0.019 \leq 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Erico, Chandra & Hasim., (2020) yang mengatakan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma Idayanti, Surajiyo, dan Marvia Hazalena (2020), Meta Liana Sari, dan Slamet Ahmadi (2022), Ahmad Fauzi dan Gilang Nugroho (2024), Fansyuri Ilham Mudayana, dan Sri Suryoko (2016), Ayu Wahyuni dan Budiono (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kirana Permata Muara Enim

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan smartPLS 4 dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistic sebesar

$3.018 \geq 1.96$ dan P-Value sebesar $0.003 \leq 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana yang telah di ungkapkan oleh Sedarmayanti (2018) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di tunjang dengan lingkungan kerja yang sesuai..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma Idayanti, Surajiyo, dan Marvia Hazalena (2020), Fansyuri Ilham Mudayana, dan Sri Suryoko (2016), Meta Liana Sari, dan Slamet Ahmadi (2022), Ayu Wahyuni dan Budiono (2022), Ismail Hajiali, Mahfudnurnajamanuddin, Suriyanti, dan Aditya Halim Perdana Kusuma Putra (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kirana Permata Muara Enim

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan smartPLS 4 dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistic sebesar $14.227 > 1.96$ dan P-Value sebesar $0.000 < 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

Menurut Gustiawati dkk (2022) pada hakikatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal salah satunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika perusahaan tidak memberikan motivasi kepada karyawannya, karyawan akan tidak bersemangat dalam bekerja dan tidak ada dorongan yang memacu agar memberikan kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu anugrah Manippi dan Nur Aisyah Qadri Saiful (2022), Muklis Sikumbang (2020), Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahawan, Daenulhay (2017), Frecilia Nanda Melvani (2016), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan smartPLS 4 dapat diketahui nilai T-Statistic sebesar $2.842 \geq 1.96$ dan P-Value sebesar $0.005 \leq 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Aisyah (2021) yang mengatakan Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi, dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya melalui penghargaan, dukungan, pengakuan dan

perhatian kepada bawahannya dapat memotivasi bawahan untuk meningkatkan keterampilannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma Idayanti, Surajiyo, dan Marvia Hazalena (2020), Fansyuri Ilham Mudayana, dan Sri Suryoko (2016), dan oleh Wahyu anugrah Manippi dan Nur Aisyah Qadri Saiful (2022) yang menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan smartPLS 4 dapat diketahui nilai T-Statistic sebesar $2.110 \geq 1.96$ dan P-Value sebesar $0.035 \leq 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Simamora dalam Siahaan (2022) yang mengatakan harapan seseorang untuk bekerja yang sesuai merupakan keadaan suatu kondisi kerja yang menjadikan motivasi tinggi dan keamanan dan keselamatan kerja merupakan motivasi karena keselamatan dan keamanan seseorang dalam bekerja menjadi bentuk jaminan yang dapat menggerakkan pekerja untuk lebih keras dalam bekerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma Idayanti, Surajiyo, dan Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan,

Daenulhay (2017) yang menyatakan bahwa bahwa motivasi dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada PT. Kirana Permata Muara Enim maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap motivasi dengan nilai T-Statistic sebesar $2.825 \geq 1.96$ dan P-Value sebesar $0.005 \leq 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi pada PT. Kirana Permata Muara Enim.
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi dengan nilai T-Statistic sebesar $3.505 > 1.96$ dan P-Value sebesar $0.000 < 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi pada PT. Kirana Permata Muara Enim.
3. Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistic sebesar $2.354 \geq 1.96$ dan P-Value sebesar $0.019 \leq 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.
4. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistic sebesar $3.018 > 1.96$ dan P-Value sebesar $0.003 < 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

5. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistic sebesar $14.227 > 1.96$ dan P-Value sebesar $0.000 < 0.005$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Et Al. (2021). *Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. Journal Of Accounting And Business Management (Rjabm)*. Aksara, Jakarta.
- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, Vol 2 No 1.
- Ananda Sabil Hussein. (2015). *Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) Dengan SmartPLS 3.0*. (Universitas Brawijaya: Modul Ajar.
- Anitra vera Dan Karmining. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda. *Borneo Student Research Eissn:2721-5725*, Vol 4, No 1.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, Vol 7 No 1.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basori Miftahul Ainun Naim Basori dkk. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. Vol. 1 No. 2
- Desitawati Yolanda Dan Bambang Widjanarko Susilo. (2020). *Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Eude Indonesia*. Vol. 5 No. 1.
- Edison et.al. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Endra Tri Finta Syandi Syah. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal Among Makarti* Vol.14 No. 2.
- Erico, Sukanto Chandra, and Widhaeta Hasim. (2020). "Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transpac Logistic Medan. *Jurnal Manajemen* Vol 6 No 2.
- Fahmi, Irham. (2020). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

- Farisi , salman. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1
- Fauzi, Akhmad, (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Fauzi, Ahmad. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*. Vol. 18 No. 1
- Gustiawati Syariah, Bagja Hidayah dan M. Kholil Nawawi. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. Vol 5 No 1.
- Hair, J. F., Hult G. Thomas M., Ringle, Cristian M dan Sarstedt, Marko. (2014). *Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS- SEM)*. California: SAGE Publications.
- Hairudinor, Armansyah Putra Dan Rizali Hadi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Anugrah Bersama. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni* Vol 10, No. 1.
- Hajiali Ismail dkk. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*. Vol. 8 No. 1
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi
- Herlambang Satria Panji dkk. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT.PLN (Persero) UIP Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*. Vol. 6 No. 1
- Hidayat Rahmat dan Yos Soejarminto (2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm 2100 Cikarang. *Jurnal IKRAITH- EKONOMIKA* Vol 6 No 1.
- Husein Umar. (2013). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Idayati Irma dkk. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuk Linggau. *Jurnal Media Ekonomi*. Vol. 25 No. 3
- Kaswan, (2020). *Psokologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan Hadi dan Nurmin Arianto. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indra Jaya Jawa Timur. Vol. 3 No. 3.
- Lianasati Meta dan Ahmadi Slamet. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai

- Variabel Intervening. *Foukus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 21 No. 1
- Manippi Wahyu Anugrah dan Saiful Nur Aisyah Qadri. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 7 No. 1
- Melvani, Frecilia Nanda. (2016). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*. Vol. 2 No. 5
- Mudayana Fansyuri Ilham dan Siryoko Sri. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT.Sai Apparel Indsutries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 5 No. 1
- Nasution Siti Lama'ah. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pada Pt. Asam Jawa. *Jurnal Ecobisma*. Vol. 7 No. 2
- Nofiar. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol.4 No.4.
- Nurpatria Erga, Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih Dan Rasipan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nusamulti Central Lestari Tangerang. Vol. 17 No. 1.
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* Vol. 3, No. 2.
- Rokhman Nur dan Vica Vitri Suherdiningsih. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kabupaten Sumbawa Besar. Vol. 2 No. 1.
- Sakarina Sari (2022) *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu”* CV. Budi Utama, Jogjakarta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, Ester (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Batam. *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam:Batam*.
- Siregar Hotlin dan Ronal Donra Sihaloho. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Super Setia Sagita Medan.Vol 9 No 2.
- Siswoyo Haryono.(2017). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS, LISR. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Sugiyono, (2013), Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.

(Bandung: ALFABETA).

- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*. Vol. 4 No. 2
- Suprpto (2017). Supervision relationship and, work compensation for employee discipline of PT. Falopi Semarang
- Wahyuni Ayu dan Budiona. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 10 No. 3
- Willy Abdillah dan Jogiyanto.(2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yapentra Arhipen (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik “X” Di Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* Vol 13, Nomor 2.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Grafindo Persada.