

PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)

Miftahul Ainun Naím Basori¹, Wawan Prahiawan², Daenulhay³

^{1,2,3}Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
miftahulainun.nb@gmail.com

Abstract

Employee Performance PT. Krakatau Bandar Samudera in 2016 does not match the company target as stated in Work Plan and Corporate Budget (RKAP) year 2016. It can be caused by Employee Competency factor which still not yet reached the competency gap and Working Environment of company located in working area of port. The purpose of this study is to analyze the influence of Employee Competence and Work Environment on Employee Performance through work motivation as intervening variable. With the implementation of this research is expected to provide theoretical benefits for academics and practical for PT. Krakatau Bandar Samudera. This research method uses quantitative method by using deductive way of thinking, that is seeing pattern which is common to special. To achieve the expected research target, the researcher collected primary data with questionnaire technique of semantic differential to 83 respondents and data analysis technique with Partial Least Square (PLS) software. The result of the research shows that Employee Competence and Work Environment do not have an effect on Employee Performance directly but result show that there is influence after tested by intervening variable of Work Motivation.

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

Pendahuluan

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi menurut Sedarmayanti “Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang

dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan kedalam organisasi” (Untari, Wahyuati; 2014).

Selain kompetensi karyawan, motivasi kerja karyawan dipandang sebagai suatu indikator yang tidak begitu terlihat karena timbul dari dalam diri masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, penulis berusaha menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam penulisan tesis ini agar dapat menguji sejauh mana pengaruh dari kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan tempat kerja yang dapat

Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa
(JRBMT), Vol. 1 (2): hh.149-157 (Nopember 2017)
ISSN (Online) 2599-0837,

<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>

© 2017 Magister Manajemen UNTIRTA

mempengaruhi atau meningkatkan motivasi kerja yaitu berupa tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu udara yang tepat dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja (Mangkunegara, 2013).

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera?
5. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera?

Landasan Teori

Kompetensi Karyawan

Wibowo (2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi oleh Spencer dalam Moehariono (2009:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Indikator variabel kompetensi menurut teori Gordon dalam Sutrisno (2012) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari :

1. Pengetahuan (*Knowledge*).

2. Pemahaman (*Understanding*).
3. Kemampuan/*Ketrampilan (Skill)*.
4. Nilai (*Value*).
5. Sikap (*Attitude*).
6. Minat (*Interest*).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjutak, 2005:39).

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2011:46) indikator lingkungan kerja diperlukan untuk menentukan fokus peneliti dalam melakukan penelitian dan untuk mempertajam keinginan peneliti menjelaskan pengaruh lingkungan kerja. indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah :

1. Penerangan.
2. Suhu Udara.
3. Sirkulasi Udara.
4. Bau.
5. Kebersihan.
6. Kebisingan.

Motivasi Kerja

Menurut Martoyo (2000) motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan yang diinginkan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan “dorongan

atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu” (Nawawi, 2006:327).

Menurut Mangkunegara (2013:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2011), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Tanggung jawab
2. Keberhasilan
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan atas Kinerja
5. Tantangan Kinerja
6. Dukungan atasan

Kinerja Karyawan

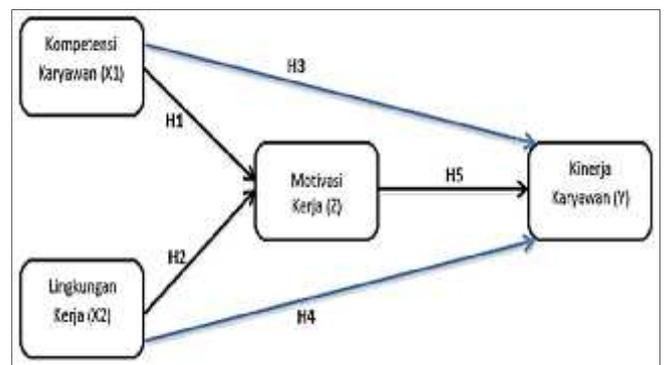
Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Berdasarkan teori-teori diatas peneliti menetapkan indikator kinerja karyawan menurut teori Sedarmayanti (2009) sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja.
2. Ketepatan waktu.
3. Inisiatif penyelesaian tugas kerja.
4. Kemampuan
5. Kepuasan.
6. Komunikasi.

Pengembangan Hipotesis



Gambar 1
Pengembangan Model Hipotesis

- H₁ : Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
- H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
- H₃ : Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H₄ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H₅ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Sugiyono (2015:47) mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif menjadikan teori sebagai pedoman penting peneliti dalam merencanakan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini jumlah populasi pada karyawan organik PT. Krakatau Bandar Samudera dengan jabatan majerial dan senior staf sejumlah 104 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% yaitu sebesar 83 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Dalam Ghazali (2011:18) PLS adalah metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, data dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio, jumlah sample kecil.

1. Uji Validitas

Melihat dan membandingkan antara discriminant validity dan square root of average variance extracted (AVE). Kolerasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai > 0,5. Jika nilai AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi diantara konstruk, maka discriminant validity yang baik tercapai. Nilai yang direkomendasikan adalah nilai AVE harus lebih besar dari 0,50.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menentukan composite reliability, apabila nilai composite reliability > 0,8 dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan composite reliability > 0,6 dikatakan cukup reliable (Chin, 1998 dalam Sofyan Yamin 2009).

3. Analisa Data

Ghozali (2011:19) menjelaskan dalam menghitung data variabel laten perlu dilakukan pendugaan parameter. Metode pendugaan parameter di dalam Partial Least Square (PLS) merupakan metode kuadrat terkecil (least square method). Proses perhitungan dilaksanakan dengan cara

iterasi, jika telah tercapai kondisi konvergen maka iterasi akan berhenti.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Krakatau Bandar Samudera di Kota Cilegon, Banten. Di bawah ini ditunjukkan pada Tabel 4.2 rincian pembagian dan pengembalian kuesioner:

Tabel 4.2 Rincian Pembagian dan Pengembalian Kuesioner

No	Rincian	Jumlah	Prosentase
1	Kuesioner dibagikan	90	100%
2	Kuesioner kembali	87	96.7%
3	Tidak kembali	3	3.3%

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari 87 kuesioner yang diterima kembali terdapat 2 kuesioner tanpa identitas, sehingga kuesioner yang layak digunakan adalah sebanyak 85. Dari jumlah kuesioner yang layak digunakan, peneliti membuang 2 kuesioner secara acak guna memenuhi kebutuhan sampel penelitian sejumlah 83 responden.

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel penelitian. Uji AVE digunakan untuk mengetahui apakah rata-rata variansi pada indikator di tiap-tiap variabel homogen atau tidak. Data disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 5 Nilai AVE Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai AVE	Keterangan
1	Kompetensi Karyawan	0,511	Valid
2	Lingkungan Kerja	0,551	Valid
3	Motivasi Kerja	0,528	Valid
4	Kinerja Karyawan	0,536	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5 diatas bahwa nilai AVE untuk variabel kompetensi karyawan adalah 0,511 lebih besar dari 0,5 sehingga variabel kompetensi karyawan telah memenuhi syarat validitas. AVE lingkungan kerja adalah 0,551 lebih besar dari 0,5 sehingga variabel lingkungan kerja telah memenuhi syarat validitas.

AVE motivasi kerja adalah 0,528 lebih besar dari 0,5 sehingga variabel motivasi kerja telah memenuhi syarat validitas. AVE kinerja karyawan adalah 0,536 lebih besar dari 0,5 sehingga variabel kinerja karyawan telah memenuhi syarat validitas. Begitu juga pada nilai Outer Loading Factor untuk semua indikator juga telah lebih dari 0,5.

Uji Reliabilitas

Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang dapat diukur dengan 2 (dua) kriteria yaitu composite reliability dan cronbach's alpha. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability > 0,70. Pada tabel 4.8 di bawah ini dapat dilihat hasil dari uji reliabilitas.

Tabel 6 Nilai Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Ket
1	Kompetensi Karyawan	0,801	0,857	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,835	0,880	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,819	0,869	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,826	0,874	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Uji reliabilitas menunjukkan composite reliability dan cronbach's alpha dari masing-masing konstruk, yaitu kompetensi karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hasil composite reliability dan cronbach's alpha dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria composite reliability karena telah melebihi syarat kriteria sebesar dari 0,70.

Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat path coefficients dan tingkat signifikansinya yang kemudian disamakan dengan hipotesis penelitian. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.

Berikut ini tabel hasil penelitian yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data.

Hasil uji Pengaruh Langsung

Tabel 7 Direct Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 - Z	0.529	0.540	0.069	7.708	0.000
X2 - Z	0.364	0.361	0.083	4.365	0.000
X1 - Y	0.148	0.152	0.091	1.613	0.107
X2 - Y	0.141	0.148	0.093	1.515	0.130
Z - Y	0.621	0.614	0.102	6.067	0.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Hasil Uji Mediasi (Tidak Langsung)

Tabel 8 Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 - Y	0.329	0.332	0.073	4.505	0.000
X1 - Z					
X2 - Y	0.226	0.220	0.058	3.886	0.000
X2 - Z					
Z - Y					

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Kriteria pengambilan keputusan :

Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau (α) = 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan Hipotesa adalah ketika t-hitung > t-tabel.

Tabel 9 Uji Hipotesis

Hipotesis	t _{hitung}	t _{tabel}	P _{values}	a = 5%	Keterangan
X1→Z	7.708	> 1,96	0.000	< 0,05	Diterima
X2→Z	4.365	1,96	0.000	0,05	Diterima
X1→Y	1.613	< 1,96	0.107	> 0,05	Ditolak
: X2→Y	1.515	< 1,96	0.130	> 0,05	Ditolak
Z→Y	6.067	1,96	0.000	< 0,05	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

P values < 0.05 & T statistics > 1,96 : hipotesis diterima

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut :

Uji hipotesis 1

H1 : Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi karyawan terhadap variabel motivasi kerja memiliki nilai :

$t_{hitung} > t_{tabel} = 7.708 > 1,96$ dan signifikansi $0.00 < 0,05$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 1 diterima.

Uji hipotesis 2

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja memiliki nilai :

$t_{hitung} > t_{tabel} = 4.365 > 1,96$ dan signifikansi $0.00 < 0,05$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 2 diterima.

Uji hipotesis 3

H3: Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi kerja

terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai :

$t_{hitung} < t_{tabel} = 1.613 < 1,96$ dan signifikansi $0.107 > 0,05$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 ditolak.

Uji hipotesis 4

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai :

$t_{hitung} < t_{tabel} = 1.515 < 1,96$ dan signifikansi $0.130 > 0,05$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 4 ditolak.

Uji hipotesis 5

H5: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai :

$t_{hitung} > t_{tabel} = 4.241 > 1,96$ dan signifikansi $0.000 < 0,05$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 5 diterima.

Pembahasan

Pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja (H1)

Pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.708 > 1,96$) dengan nilai sig 0.000 ($p < 5\%$), sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “kompetensi karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja” dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Zulia Rifda Daulay, dalam penelitiannya yang berjudul

Pengaruh Kompetensi dan Etika Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai membuktikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja (H2)

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel ($4.365 > 1,96$) dengan nilai sig 0.000 ($p < 5\%$), sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja” dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya Bambang Warsito, dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi, dan Kinerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Ulfa yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan (H3)

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai thitung < ttabel ($1.613 < 1,96$) dengan nilai sig 0.107 ($p > 5\%$), sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi “kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dinyatakan ditolak.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ngurah Bagus, Gde Adnyana, dan

Wayan yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak sesuai hipotesis yang telah diungkapkan peneliti. Kompetensi karyawan secara langsung tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera., namun peran variabel intervening sebagaimana hipotesis kelima dalam penelitian ini menyebutkan bahwa kompetensi karyawan melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (H4)

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai thitung < ttabel ($1.615 < 1,96$) dengan nilai sig 0.130 ($p > 5\%$), sehingga hipotesis keempat yang berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dinyatakan ditolak.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bambang Warsito dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi, dan Kinerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Munparidi dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H5)

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel ($4.241 > 1,96$) dengan nilai sig 0.000 ($p < 5\%$), sehingga hipotesis kelima yang berbunyi “motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masasti Suci dan Ismiyati dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Imroatun dan Sukirman dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akutansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dengan judul pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Krakatau Bandar Samudera, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja PT. Krakatau Bandar Samudera.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PT. Krakatau Bandar Samudera.
3. Tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan
4. PT. Krakatau Bandar Samudera.
5. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

6. PT. Krakatau Bandar Samudera.
7. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mempunyai beberapa saran, yaitu :

1. Saran untuk peneliti selanjutnya
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel kompetensi karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.
3. Ditolaknya hipotesis ketiga dan keempat tentang pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja, disarankan pada peneliti selanjutnya untuk memodifikasi indikator variabel independen.
4. Perlu dilakukan penelitian ulang pada waktu mendatang untuk menguji pengaruh gap kompetensi karyawan dan kondisi lingkungan kerja setelah adanya perubahan-perubahan dari perusahaan dalam jangka waktu kedepan.
5. Saran untuk PT. Krakatau Bandar Samudera
6. Perusahaan harus meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat mengejar pencapaian gap kompetensi sebagaimana telah direncanakan pada Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) perusahaan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar motivasi kerja karyawan meningkat sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung sebagaimana pengujian yang dilakukan pada hipotesis kelima

Daftar Pustaka

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehiono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Miftah, Thoha. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Untari dan Wahyuati. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan*.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Halaman ini sengaja dikosongkan