

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

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



**Disusun oleh :**

**Nama : DWI JULIANTI**  
**NPM : 235041006**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG 2024**

# LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

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

Nama : DWI JULIANTI  
NPM : 235041006  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel  
Intervening Pada PT Kirana Permata Muara Enim

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 23/9/24 Pembimbing I

: .....

Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM  
NIDN: 0214038501

Tanggal 23/9/24 Pembimbing II

: .....

Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE.,MM.  
NIDN : 02050690001

Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Msy: Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Tanggal 23/9/2024

Kaprodi MM

Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM  
NIDN : 0214038501

Tanggal 23/9/2024

# LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

## Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

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

Nama : DWI JULIANTI  
NPM : 235041006  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Kirana Permata Muara Enim

#### Menyetujui :

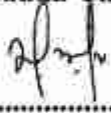
#### Ketua Penguji :

#### Tanggal

#### Tanda Tangan

Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM  
NIDN: 0214038501

23/9/2024



#### Anggota Penguji :

1. Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE.,MM.  
NIDN : 02050690001
2. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM  
NIDN: 0212116401

23/9/2024

23/9/2024



#### Mengetahui :

Palembang, 23/9/2024  
Dekan FER



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401



Palembang, 23/9/2024  
Kaprodidi MM



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM., CHRM  
NIDN : 0214038501

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Julianti  
NPM : 235041006  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kirana Permata Muara Enim

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabilah ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2024  
Yang menyatakan,



Dwi Julianti

## 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.

## ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kirana Permata Muara Enim. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan pendekatan deskriptif. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan model persamaan Struktural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Software Smart PLS (Partial Least Squares). Hasil analisis data penelitian yang dilakukan di karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi dengan nilai T-Statistic sebesar  $2.825 \geq 1.96$  dan P-Value sebesar  $0.005 \leq 0.005$ . Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dengan nilai T-Statistic sebesar  $3.505 > 1.96$  dan P-Value sebesar  $0.000 < 0.005$ . Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistic sebesar  $2.354 \geq 1.96$  dan P-Value sebesar  $0.019 \leq 0.005$ . Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistic sebesar  $3.018 > 1.96$  dan P-Value sebesar  $0.003 < 0.005$ . Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistic sebesar  $3.018 > 1.96$  dan P-Value sebesar  $0.003 < 0.005$ . Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-Statistic sebesar  $14.227 > 1.96$  dan P-Value sebesar  $0.000 < 0.005$ . Dari hasil penelitian ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi, lingkungan kerja, kinerja dan motivasi.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja, Motivasi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori.....	13
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	36
2.3 Kerangka Berfikir.....	43
2.4 Hipotesis Penelitian.....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>44</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44

3.2	Desain Penelitian .....	45
3.3	Populasi, dan Sampel.....	45
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	49
3.6	Teknik Analisis Data.....	56
3.7	Hipotesis Statistik.....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>63</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	63
4.2	Pembahasan .....	84
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....</b>		<b>89</b>
5.1	Kesimpulan.....	89
5.2	Implikasi.....	90
5.3	Saran.....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>94</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>.....</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Produksi.....	4
Tabel 1.2 Data Pelatihan.....	5
Tabel 1.3 Karakteristik Pendidikan Karyawan.....	6
Tabel 1.4 Sarana dan Prasarana.....	8
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	36
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Skor Jawaban Kuesioner.....	49
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompetensi.....	51
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	54
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi.....	56
Tabel 3.7 Karakteristik dan Klasifikasi Responden.....	57
Tabel 3.8 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistik.....	62
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Table 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Table 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
Tabel 4.5 Kategori Jawaban.....	68

Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden .....	69
Tabel 4.7 Outer Loadings PLS Algorihm .....	73
Table 4.8 Average Variance Extracted (AVE) .....	74
Tabel 4.9 Nilai Discriminan Validity .....	75
Table 4.10 Koefisien Realiabilitas Alpha Cronbach .....	76
Table 4.11 Hasil Uji Realiabilitas .....	77
Table 4.12 Nilai R-Square .....	77
Tabel 4.13 Nilai F-Square .....	78
Table 4.14 Path Coefficients .....	79
Table 4.15 Data Pengaruh Tidak Langsung .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	43
Gambar 4.1 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Usia .....	65
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Gambar 4.4 Grafik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
Gambar 4.5 Full Model Setelah Dikalkulasi.....	72
Gambar 4.6 Hasil Uji T-Statistik Antar Variabel.....	82

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki tujuan yang akan dicapai, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut ditentukan oleh berbagai faktor yang terlibat di dalamnya antara lain sistem, teknologi dan sumber daya manusia. sumber daya manusia memainkan peranan besar dan tidak terpisahkan dalam sebuah organisasi baik itu instansi pemerintah maupun perusahaan. Sumber daya manusia dapat menjadi pembeda organisasi satu dengan organisasi lainnya karena sifatnya yang sulit ditiru dan fleksibel mengikuti perkembangan dan perubahan yang ada dilingkungannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Agar aktivitas diperusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berketerampilan dan memiliki konsistensi yang tinggi untuk menunjang keberhasilan perusahaan serta mengelola perusahaan dengan seoptimal mungkin. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik.

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. Menurut Endra dkk (2021) kinerja merupakan catatan dari hasil akhir yang dikerjakan atau diproduksi pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu.

Menurut Desitawati (2020), 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. Sedangkan Hidayat dkk (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipegaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas.

Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, apabila perusahaan menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan memotivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya sebaliknya tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak akan mempunyai semangat kerja, sehingga kinerja karyawan tersebut tidak berjalan secara maksimal dan tidak melakukan tugas nya dengan baik. Karena sangat pentingnya motivasi kerja bagi seluruh karyawan, maka perusahaan sangat perlu untuk terus menjaga agar motivasi karyawan tidak mengalami penurunan.

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 di perbuatnya.

Selain motivasi kompetensi juga mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Menurut (Rohmat, 2020). 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, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang karyawan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Kurniawan dkk (2020), 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. Sedangkan 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.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik seperti penerangan, suhu ruangan, ruang gerak, keamanan, kebersihan, meja, kursi, dan warna dan lingkungan non fisik seperti budaya organisasi, hubungan kerja antara atasan dan bawahan, kekeluargaan, dan kompetisi. 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.

PT. Kirana Permata Muara Enim adalah perusahaan bergerak dibidang industri dengan karyawan yang berjumlah sekitar ratusan orang. Melalui peranan manusia tersebut dapat saling berkerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada.

Kinerja perusahaan PT. Kirana Permata Muara Enim dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir yang menunjukkan hasil produksi sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Produksi**  
**Periode : 2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Target ( Ton )</b>	<b>Realisasi ( Ton )</b>	<b>Persentase</b>
2019	80.000 Ton	80.000 Ton	100%
2020	80.000 Ton	62.000 Ton	78%
2021	80.000 Ton	55.000 Ton	69%
2022	80.000 Ton	80.000 Ton	100%
2023	80.000 Ton	72.000 Ton	90%

Sumber: PT Kirana permata, 2024

Berdasarkan tabel di atas dilihat realisasi produksi selama 5 tahun terakhir terjadi fluktuasi, pada tahun 2019 produksi mencapai target sebesar 80.000 ton atau 100%, tahun 2020 hanya mencapai sebesar 62.000 ton atau 78%, tahun 2021 target produksi tidak tercapai hanya mencapai sebesar 55.000 ton atau 69% saja, namun tahun 2022 produksi berhasil mencapai target sebesar 80.000 ton atau

100%, namun di tahun 2023 produksi kembali mengalami penurunan dan hanya mencapai sebesar 72.000 ton atau 90%.

Hal ini sesuai dengan hasil dari pengamatan dan wawancara penulis dengan salah satu karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim yang menjelaskan bahwa ketidak capaian target tersebut disebabkan karena kurangnya pelatihan yang di dapat karyawan serta kurangnya pengawasan dari pimpinan. Selain itu, hubungan antar karyawan tidak berjalan dengan baik karena masih kurangnya kerjasama yang dimiliki sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan.

**Tabel 1.2**  
**Data Pelatihan**  
**Periode : 2019-2023**

No	Jenis Pelatihan	Tahun					Jumlah (Orang)
		2019	2020	2021	2022	2023	
1.	Alat berat froklift	5	2	1	0	2	10
2.	Alat berat loader	4	2	1	1	0	8
3.	SAP (Sistem aplikasi proses)	5	2	2	1	1	11
4.	Auditor	2	2	2	2	2	10
5.	P3K	0	0	0	0	2	2
6.	Bokar Instistut (Ali kadar)	2	1	1	2	2	8
7.	Ahli K3	0	0	2	0	0	2
8.	Amdal	0	1	0	0	0	1
9.	Limbah cair	0	0	0	2	0	2
10.	PLB3	0	1	0	0	1	2
Total		18	11	9	8	10	56

Sumber : PT. Kirana Permata 2024

Berdasarkan tabel 1.2 bahwasannya tidak semua karyawan yang mengikuti program pelatihan. Pada tahun 2019 sebanyak 18 karyawan yang mengikuti pelatihan, tahun 2020 sebanyak 11 karyawan, tahun 2021 sebanyak 9 karyawan, tahun 2022 sebanyak 8 karyawan, dan tahun 2023 sebanyak 10 karyawan yang mengikuti pelatihan.



Pelatihan bagi karyawan perlu dilakukan agar karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan yang artinya mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Kasmir dalam Syahputra (2020) mengatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Selain pelatihan tingkat pendidikan dapat juga mempengaruhi kompetensi karyawan. Kompetensi merupakan suatu kapasitas yang dimiliki oleh seseorang atau dengan kata lain kompetensi adalah kecakapan atau potensi seseorang untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

**Tabel 1.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Karyawan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	17	5%
2	SMA	270	76%
3	D3	29	8%
4	S1	38	11%
<b>Total</b>		<b>354</b>	<b>100%</b>

Sumber : PT. Kirana Permata 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat di jelaskan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim, Pada tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 17 orang atau 5%, Sekolah

Menengah Atas (SMA) sebanyak 270 orang atau 76%, Diploma sebanyak 29 orang atau 8%, dan pada tingkat Sarjana berjumlah 38 orang atau 11%. Berdasarkan data tersebut bahwasannya karakteristik pendidikan karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim didominasi oleh pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) sehingga kompetensi lulusan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Kompetensi yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan yang akan datang. Hal yang menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal, berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis juga disebabkan kurangnya sikap emosional karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga kurang efektif dan efisien. Kinerja yang kurang maksimal dikarenakan kurangnya pengetahuan dalam melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik yang mumpuni.

Selain kompetensi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pekerja, sehingga pekerja dapat bekerja dengan maksimal. Kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama. Terlebih lagi kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung sistem kerja yang efisien.

**Tabel 1.4**  
**Sarana dan Pra sarana**

No	Sarana dan Pra sarana	Jumlah	Kondisi			Ket
			Lengkap	Kurang	Cukup	
1.	Komputer	35		✓		Baik
2.	Kendaraan Roda 4	4			✓	Baik
3.	Kendaraan Roda 2	3		✓		1 Rusak
4.	AC	14			✓	Baik
5.	Lemari kerja	14		✓		Baik
6.	Printer	12		✓		Baik
7.	Meja Kantor	36			✓	Baik
8.	Kipas Angin	8		✓		2 rusak
9.	Aula	1			✓	Baik
10.	CCTV	46		✓		3 rusak
11.	WC Karyawan	5		✓		1 rusak
12.	Area Smoking	6			✓	Baik
13.	Ruang Meeting	1			✓	Baik

Sumber : PT Kirana Permata 2024

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa jumlah sarana dan prasarana kerja pada PT. Kirana Permata Muara Enim kurang memadai. Dengan jumlah karyawan yang mencapai 354 orang, jumlah tersebut jelas masih kurang. Masih ada sarana yang kurang memadai seperti kurangnya bagian keamanan dikarenakan terdapat CCTV yang rusak dan kurangnya sarana penunjang administrasi seperti komputer dan printer.

Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi dapat menyebabkan efisiensi dan output karyawan. Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti dengan salah satu karyawan bahwasanya motivasi di perusahaan ini juga kurang baik, kurangnya dorongan semangat dari pimpinan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Lingkungan yang kurang nyaman di perusahaan ini, dapat dilihat kurang adanya hubungan timbal balik antara atasan

dengan bawahan dan hubungan kerja antara sesama karyawan yang kurang harmonis, sering terjadinya kesalah pahaman sesama karyawan sehingga menimbulkan suasana yang tidak kondusif dan kurangnya tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan.

Berdasarkan Latar Belakang yang sudah peneliti paparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada PT Kirana Permata Muara Enim”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Kurangnya kompetensi pada karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.
2. Kurang nyaman nya lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan yang cenderung menurun dengan tidak tercapainya tujuan perusahaan.
4. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan dilihat dari masih adanya karyawan melaksanakan tugasnya kurang bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja
5. Masih ada ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima karyawan.
6. Kurang optimalnya pimpinan terlihat dari kinerja pimpinan dan karyawan belum sepenuhnya tercapai.

7. Kurangnya budaya organisasi yang diterapkan karyawan karena terdapat karyawan yang belum bisa mematuhi budaya organisasi.
8. Disiplin kerja yang masih rendah dikarenakan masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas, oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruang lingkup masalah tentang Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada PT Kirana Permata Muara Enim.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi pada PT Kirana Permata Muara Enim?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT Kirana Permata Muara Enim?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kirana Permata Muara Enim?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kirana Permata Muara Enim?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kirana Permata Muara Enim?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi pada PT Kirana Permata Muara Enim?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT Kirana Permata Muara Enim?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Kirana Permata Muara Enim?
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kirana Permata Muara Enim?
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kirana Permata Muara Enim?

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan yang baru yang dapat di aplikasikan pada karyawan PT Kirana Permata Muara Enim untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dapat dijadikan tambahan materi anjuran terutama yang berhubungan dengan masalah-masalah yang menyangkut dengan kinerja karyawan.

## 1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini sebagai berikut :

### 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dengan cara memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori khususnya dalam bidang manajemen. Dan penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

### 2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada PT Kirana Permata Muara Enim. Serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

### 3) Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber bacaan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

### 4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi literature dalam melakukan penelitian selanjutnya, sehingga dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya yang masih banyak kekurangan.

## 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.
- Hajjali 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). *Psikologi 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 Industries 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 Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol.4 No.4.

- Nurpatia 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 Sihalohe. (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, LISREL*. 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.