

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA MELALUI
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. THYSSENKRUPP
TECHNOLOGIES INDONESIA CABANG SURABAYA**

Rizki Prasetya Wardana

rizkiprasetya995@gmail.com

Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya

Indra Prasetyo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the effect of competence on motivation, the influence of work environment on motivation, the effect of competence on performance, the influence of work environment on performance, the effect of motivation on performance, and the effect of competence through motivation on performance and the influence of work environment through motivation on performance employees of PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Surabaya Branch. This research uses a quantitative approach and is a type of explanatory research. The population in this research were all employees of PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Surabaya Branch. The sample of this research was 42 employees. The data analysis technique used in this research uses path analysis with SPSS devices that analyze the effect of each variable with multiple linear regression analysis. The results of this research indicate that competence has a significant effect on motivation, work environment has a significant effect on motivation, competence has a significant effect on performance, work environment has a significant effect on performance, motivation has a significant effect on performance, and competence has a significant effect on motivation on performance, while the work environment does not significant effect through motivation on performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi, pengaruh kompetensi terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja, serta pengaruh kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja dan pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan merupakan jenis penelitian explanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya. Sampel penelitian ini berjumlah 42 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan perangkat SPSS yang menganalisis pengaruh setiap variabel dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta kompetensi berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja.

Kata kunci: kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang baik. Salah satu yang perlu diperhatikan pada suatu sistem perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten akan dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga suatu perusahaan akan mampu untuk bersaing terhadap ketatnya dunia usaha saat ini.

Kondisi ekonomi yang dinamis memiliki tantangan tersendiri bagi pelaku kegiatan bisnis. Masalah ekonomi seperti krisis ekonomi global, membuat kondisi ekonomi menjadi lebih tidak stabil dan berpengaruh terhadap karyawan dengan adanya pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang dilakukan perusahaan. Okoye & Ezejiyor dalam Saputra (2017:132) menyatakan kinerja yang tidak efisien akan membawa masalah bagi organisasi yang dikaitkan dengan produktivitas rendah, profitabilitas, dan penurunan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Selain untuk menekan biaya, pemutusan hubungan kerja juga menurunkan angka efisiensi yang rendah.

Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2016:109) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah timbal balik antara kompetensi kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Jika timbal balik antara ketiga hal tersebut dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik maka perusahaan tersebut akan tetap eksis dan berkembang dalam ketatnya persaingan pasar global saat ini.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

target yang telah ditentukan. Menurut Sedarmayanti (2016:56) 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 ke dalam organisasi. Pelaku bisnis maupun organisasi bisnis akan lebih selektif dalam merekrut karyawan dengan dimasukkannya kompetensi sebagai variabel dalam proses seleksi.

Kompetensi yang tidak didukung dengan motivasi maka pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik dan terkesan asal-asalan dalam bekerja. Menurut Handoko dalam Dewi (2017:15), motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk mencapai suatu tujuan. Seorang karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja hanya memberikan upaya minimum dalam pekerjaannya.

Manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Kuncorowati dalam Saputra (2017:4) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung bagi seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan aktifitasnya.

PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya merupakan salah satu perusahaan terkemuka dalam hal inovasi teknologi, terutama dalam pekerjaan perawatan dan pemasangan instalasi eskalator dan lift. Kompetensi karyawan dalam pekerjaan instalasi maupun perawatan lift sangat dibutuhkan dan memiliki peran penting sebagai ujung tombak pelayanan terhadap pelanggan. Selain itu, lingkungan kerja yang berpindah-pindah lokasi maupun proyek

dapat mempengaruhi upaya kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam memberikan pelayanan servis atau memperbaiki kerusakan. Motivasi kerja yang fluktuatif pun menjadi tantangan tersendiri dalam menunjukkan kinerja terbaik setiap karyawan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas bahwa untuk mencapai kinerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan pasar maka dibutuhkan kompetensi, lingkungan kerja serta motivasi yang tinggi dari setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Adanya kompetensi, lingkungan kerja serta motivasi yang baik dan mendukung akan sangat berimbas pada produktifitas kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya".

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi, pengaruh kompetensi terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja, serta pengaruh kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja dan pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Menurut Siswanto (2015:11), kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Mathis & Jackson (2015:23) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dengan kata lain kinerja

karyawan adalah hal yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:55), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja nyata yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan adalah suatu hal yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Penilaian kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi hal penting dan perlu adanya perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja nyata yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan tempatnya bekerja, sehingga perusahaan memiliki peluang untuk maju dan berkembang pada masa yang akan datang.

Menurut Rivai (2015:563) manfaat penilaian kinerja dibagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat bagi karyawan, antara lain:
 - a. Meningkatkan motivasi dalam bekerja.
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja.
 - c. Adanya kejelasan standart hasil yang diharapkan.
 - d. Adanya kesempatan berkomunikasi dengan manajemen.
 - e. Peningkatan pengertian terhadap nilai pribadi.
2. Manfaat bagi penilai, antara lain:
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja.
 - b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan.
 - c. Meningkatkan kepuasan kerja bagi para manajer maupun karyawan.
 - d. Sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi karyawan.

- e. Dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesempatan rotasi karyawan.
3. Manfaat bagi perusahaan, antara lain :
- a. Digunakan untuk memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada di perusahaan.
 - b. Meningkatkan kualitas komunikasi antar unit.
 - c. Dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan secara keseluruhan.
 - d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan.
- Menurut Prawirosentono dalam Khoir (2017:44) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:
- a. Efektifitas dan efisiensi
Efektifitas yaitu bila tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
 - b. Tanggung jawab
Salah satu hal yang tak terpisahkan sebagai akibat dari kepemilikan wewenang dalam suatu tugas yang dibebankan.
 - c. Disiplin
Taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati dan melaksanakan setiap peraturan dan norma yang berlaku di tempatnya bekerja.
 - d. Inisiatif
Hal ini berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan organisasi atau perusahaan.

Motivasi Kerja

Dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan, karyawan wajib bersungguh-sungguh dan bersemangat sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat. Motivasi menurut Wilson dalam Fristia (2019:227) adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Seseorang akan mau melakukan suatu perbuatan apabila ada dorongan untuk melakukan perbuatan tersebut. Robbins (2015:55) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Sedangkan menurut Ivancevich dalam Antaka (2018:22), motivasi adalah serangkaian sikap yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara yang diarahkan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Penting bagi setiap karyawan mempunyai motivasi kerja terutama untuk memacu seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin, tanpa adanya motivasi kerja maka karyawan akan bekerja asal-asalan dan kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kadarisman dalam Yasri (2016:9), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Menurut Flippo dalam Kasmirudin (2015:5), motivasi kerja merupakan keterampilan dalam menyelaraskan karyawan dengan kepentingan organisasi sehingga hasilnya prestasi karyawan berjalan bersamaan dengan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Khoir (2017:21), motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya tersebut.

Berdasarkan pendapat ahli yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak

atau pendorong dalam diri seorang karyawan untuk mau bekerja dengan giat dan dengan cara yang baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin dan dengan bersungguh-sungguh agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017:95) konsep yang mendorong atau memotivasi karyawan dalam bekerja adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan mempertahankan hidup, yaitu kebutuhan yang berupa makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu terjaminnya rasa aman bagi pegawai yang menyangkut keamanan akan

Kompetensi

Spencer dalam Marjulin (2019:12) mengemukakan definisi kompetensi adalah bagian dari kepribadian dan karakteristik seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, cara bertindak, dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan. Menurut Sudarmanto dalam Riyanda (2017:17) mengungkapkan bahwa kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik pribadi individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Wibowo (2016:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu.

Berdasarkan pendapat ahli yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang mendasari cara berpikir

jiwa, harta dan terbebas dari rasa was-was/takut serta adanya perlakuan yang adil.

- c. Kebutuhan sosial, terlihat dalam kebutuhan akan perasaan diterima dan merasa diasingkan dari 'habitat' sosialnya serta adanya pengakuan atas harkat dan martabatnya di hadapan masyarakat serta pengakuan dari habitat sosialnya.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini nampak dalam status sosial yang dimiliki oleh warga masyarakat, seperti kondisi sosial ekonominya, bentuk rumah yang bermodel paling baru, kendaraan yang dimiliki; yang pada akhirnya memperoleh pengakuan/penghargaan warga.
- e. Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri, berupa kebutuhan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan kemampuan dan potensi dirinya.

dan bertindak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan hasil kerja tinggi dan memuaskan.

Menurut Kunandar (2015:23) kompetensi dapat dibagi menjadi lima bagian, yaitu sebagai berikut :

- a. Kompetensi Intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
- b. Kompetensi Fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
- c. Kompetensi Pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- d. Kompetensi Sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.

- e. Kompetensi Spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Menurut Romberg dalam Riyanda (2017:36), terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi, yaitu sebagai berikut :

- a. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja merupakan suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai untuk tetap menjaga produktivitas kinerja dan menghasilkan karyawan yang berkompeten di bidangnya.
- b. Pendidikan
Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia.
- c. Keahlian/ Pengetahuan
Keahlian atau pengetahuan merupakan informasi atau wawasan seorang karyawan dalam bidang spesifik tertentu.
- d. Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu secara fisik atau mental dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2018:191) adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan. Daft & Marcic dalam Afyah (2017:3) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan

sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selain itu, menurut Ahyari dalam Ferawati (2017:2) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja yang meliputi kondisi kerja, pelayanan karyawan dan hubungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan pendapat ahli yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, karyawan akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Menurut Sedarmayanti dalam Abner (2017:169) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Penjelasan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- b. Lingkungan Kerja Non-Fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti dalam Erisna (2018:17) yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan

kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan di Tempat Kerja
- b. Temperatur di Tempat Kerja.
- c. Kelembaban di Tempat Kerja.
- d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja.
- e. Kebisingan di Tempat Kerja.
- f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja.
- g. Bau-bauan di Tempat Kerja.
- h. Tata warna di Tempat Kerja.
- i. Dekorasi di Tempat Kerja.
- j. Keamanan di Tempat Kerja.

Menurut Nitisemito dalam Nurul (2018:21), terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut :

- a. Suasana kerja
Kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- b. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi/perusahaan adalah adanya hubungan baik dan harmonis dengan rekan kerja. Hubungan baik dan harmonis yang memunculkan rasa kekeluargaan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Tersedianya fasilitas kerja
Tersedianya fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja dengan lengkap dan mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatori (Explanatory Research). Menurut Effendi (2015:49), penelitian explanatori merupakan

penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesa. Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif yang mana penelitian ini dilakukan pada populasi dan sampel tertentu yang representatif. Lokasi penelitian berada di PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Kantor Cabang Surabaya yang berlokasi di Sentra Dagang dan Pertokoan Rungkut Megah Raya N-47, Jalan Kedung Baruk, Surabaya, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Kantor Cabang Surabaya yang berjumlah 42 orang. Adapun teknik pengambilan sampling menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah total populasi dalam penelitian tidak lebih dari 100 orang, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan perangkat SPSS yang menganalisis pengaruh setiap variabel dengan analisis regresi linier berganda. Adapun persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Z = p_{z_{x1}} X_1 + p_{z_{x2}} X_2 + p_{zy} Y + p_{ye}$$

$$Y = p_{y_{x1}} X_1 + p_{y_{x2}} X_2 + p_{ye}$$

Dimana:

Z = Kinerja karyawan

Y = Motivasi kerja

X1 = Kompetensi

X2 = Lingkungan kerja

ρ = Koefisien korelasi

e = Error (variabel di luar penelitian)

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia merupakan salah satu perusahaan multinasional yang bergerak di bidang usaha alat vertikal, teknologi otomotif, produksi besi baja dan masih banyak lagi. Kegiatan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia meliputi penjualan barang dan jasa, pemasaran, instalasi, pembaharuan serta pemeliharaan eskalator dan lift. Penjualan barangnya terdiri dari

penjualan eskalator dan lift yang sudah jadi dan penjualan suku cadang (*sparepart*), sedangkan penjualan jasa berupa pemasangan maupun pembaharuan unit eskalator dan lift serta pemeliharaan dan perbaikan (*maintenance*) yang berkaitan dengan penyediaan atau penjualan suku cadang (*sparepart*) unit eskalator dan lift. Kantor pusat PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia berada di Trihamas Building Jalan TB Simatupang Tanjung Barat Raya, Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Sedangkan kantor cabang PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia berada di Sentra Dagang dan Pertokoan Rungkut Megah Raya N-47, Jalan Kedung Baruk, Surabaya.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 orang dengan *response rate* sebesar 100%, karena kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan disampaikan secara langsung. Jumlah kuesioner yang disebarluaskan sebanyak 42 kuesioner dan tingkat pengembalian sebanyak 42 kuesioner. Gambaran tentang responden yang menjadi sampel penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan status kepegawaian.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diketahui responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang atau 95% dan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang atau 5%. Rincian responden berdasarkan usia diketahui responden dengan usia kurang dari 25 tahun sebanyak 6 orang atau 14%,

responden berusia antara 25-35 tahun sebanyak 12 orang atau 29%, responden berusia antara 36-45 tahun sebanyak 18 orang atau 43% dan responden berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 6 orang atau 14%. Rincian responden berdasarkan tingkat pendidikan diketahui responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 12 orang atau 29%, tingkat pendidikan diploma sebanyak 11 orang atau 26%, tingkat pendidikan sarjana sebanyak 14 orang atau 33% dan tingkat pendidikan pascasarjana sebanyak 5 orang atau 12%. Rincian responden berdasarkan masa kerja diketahui responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 19 orang atau 45%, responden dengan masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 15 orang atau 36% dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 8 orang atau 19%. Rincian responden berdasarkan status kepegawaian diketahui responden dengan status kerja tidak tetap sebanyak 27 orang atau 64% dan responden dengan status kerja tetap sebanyak 15 orang atau 36%.

Hasil Uji Pengaruh Secara Langsung

Dengan melakukan uji t menggunakan uji regresi linier berganda antara variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variabel motivasi, uji regresi linier berganda antara variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja serta uji regresi linier berganda antara variabel motivasi terhadap kinerja maka dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel tersebut secara parsial. Hasil dari analisis data tersebut sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 1
Hasil Uji Pengaruh terhadap Motivasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.862	2.512		1.083	0.03
Kompetensi	.554	.246	.336	2.522	.007
Ling. Kerja	.496	.259	.806	3.650	.000

a. Dipenden variabel: Motivasi

Berdasarkan hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai probabilitas sebesar 0,007 sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000. Kedua variabel tersebut memiliki nilai probabilitas di

bawah taraf signifikansi (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi serta variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi.

Tabel 2
Hasil Uji Pengaruh Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.515	3.153		1.432	.155
Kompetensi	.624	.051	.393	4.372	.000
Ling. Kerja	.754	.208	.490	5.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000. Kedua variabel tersebut memiliki nilai probabilitas di

bawah taraf signifikansi (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja serta variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Tabel 3
Hasil Uji Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.075	2.775		3.631	.000
Motivasi(Y1)	.967	.066	.829	14.660	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y2)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000. Variabel tersebut memiliki nilai probabilitas di bawah taraf signifikansi (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

a. Pengaruh tidak langsung kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja

Berikut merupakan hasil perhitungan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja menggunakan *Sobel Test*.

Hasil Uji Pengaruh Secara Tidak Langsung

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$\sqrt{0,967^2 \times 0,246^2 + 0,554^2 \times 0,066^2 + 0,246^2 \times 0,066^2}$$

$$= \sqrt{0,05817} = \mathbf{0,2411}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat digunakan untuk

$$t = \frac{ab}{\frac{sab}{0,2411}} = \frac{0,554 \times 0,967}{0,2411} = \frac{0,5357}{0,2411} = \mathbf{2,221}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, didapatkan hasil t hitung sebesar 2,221 yang hasilnya lebih besar daripada t tabel sebesar 2,018. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja.

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$\sqrt{0,967^2 \times 0,259^2 + 0,496^2 \times 0,066^2 + 0,259^2 \times 0,066^2}$$

$$= \sqrt{0,06409} = \mathbf{0,2531}$$

B

erdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat digunakan untuk

$$t = \frac{ab}{\frac{sab}{0,2531}} = \frac{0,496 \times 0,967}{0,2531} = \frac{0,4796}{0,2531} = \mathbf{1,894}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, didapatkan hasil t hitung sebesar 1,894 yang hasilnya lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,018. Dengan

menentukan nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut :

- b. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja

Berikut merupakan hasil perhitungan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja menggunakan *Sobel Test*.

menentukan nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut :

demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji regresi linier didapatkan nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap variabel motivasi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Triyanto & Sudarwati (2015) dengan

judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI di Stasiun Sragen. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan akan termotivasi untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut hingga tuntas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi kerja maka

semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan.

Motivasi akan muncul ketika seorang karyawan merasa mampu dan berkompoten untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan, maka dari itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya membutuhkan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berguna untuk meningkatkan kompetensi dalam bekerja. Sehingga dengan adanya pelatihan dan pengembangan keterampilan maka dapat meningkatkan kompetensi kerja yang selanjutnya dapat mengangkat motivasi karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan segala macam pekerjaan yang diberikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji regresi linier didapatkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Ingsiyah & Nurkhayati (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menumbuhkan motivasi karyawan untuk bekerja. Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik dan nyaman perlu diperhatikan oleh perusahaan agar setiap karyawan yang bekerja termotivasi menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan optimal.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa perlu mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan yang lebih ketika sedang bekerja. Hal ini ada kaitannya dengan sebagian besar karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya yang memiliki mobilitas tinggi dalam bekerja, selain itu lingkungan kerja dalam bisnis usaha teknologi eskalator dan lift merupakan salah satu jenis pekerjaan yang memiliki tingkat resiko tinggi. Maka dari itu, wajar bila karyawan menuntut mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan yang lebih baik lagi ketika sedang bekerja sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Dengan kata lain, jika keamanan dan keselamatan karyawan telah terjamin maka lingkungan kerja menjadi lebih aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji regresi linier didapatkan nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap variabel kinerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Vivi & Woro (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Gavra Perkasa Gresik. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu variabel individu yang terkait dengan kompetensi, kemampuan dan keterampilan; variabel psikologi yang terkait dengan persepsi, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; serta variabel organisasi yang terkait dengan kepemimpinan, kompensasi,

konflik, lingkungan kerja dan desain organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki seorang karyawan maka akan dapat meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan akan dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal sehingga dapat mendorong kemajuan perusahaan dalam memenangkan persaingan di era globalisasi seperti saat ini.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, maka dari itu karyawan merasa membutuhkan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berguna untuk meningkatkan kompetensi dalam bekerja. Karyawan yang berkompeten akan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji regresi linier didapatkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Nela & Bambang (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Malang Utara). Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu

variabel individu yang terkait dengan kompetensi, kemampuan dan keterampilan; variabel psikologi yang terkait dengan persepsi, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; serta variabel organisasi yang terkait dengan kepemimpinan, kompensasi, konflik, lingkungan kerja dan desain organisasi. Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik dan nyaman perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memiliki dampak yang baik pula bagi perkembangan perusahaan, sehingga diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk menunjang pekerjaan yang telah diberikan kepada setiap karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya mengharapkan suasana di area tempat kerja yang nyaman dengan kondisi yang rapi dan bersih. Lingkungan kerja yang rapi dan bersih akan menunjang kinerja teknisi yang sedang melakukan perbaikan ataupun perawatan unit eskalator maupun lift yang menjadi tanggung jawabnya. Area kerja yang rapi akan memudahkan teknisi mempersiapkan peralatan kerja maupun *sparepart* yang dibutuhkan dalam proses kerja yang dilakukan, sedangkan area kerja yang bersih akan dapat menambah semangat kerja teknisi yang bertugas. Hal ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji regresi linier didapatkan nilai signifikansi variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Anggraeany (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu variabel individu yang terkait dengan kompetensi, kemampuan dan keterampilan; variabel psikologi yang terkait dengan persepsi, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; serta variabel organisasi yang terkait dengan kepemimpinan, kompensasi, konflik, lingkungan kerja dan desain organisasi. Maka dari itu, motivasi kerja tinggi yang ditunjukkan seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerja. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja karyawan, artinya karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Pengaruh Kompetensi melalui Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan penghitungan data dengan menggunakan *Sobel Test* untuk menentukan pengaruh tidak langsung antara variabel kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja didapatkan nilai *t* hitung sebesar 2,221 lebih besar daripada *t* tabel sebesar 2,018 ($2,221 > 2,018$). Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa kompetensi secara tidak langsung berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Meutia & Tubagus (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan

Kompetensi dengan Motivasi sebagai Intervening dalam Meningkatkan Kinerja. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan akan termotivasi untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik dan tuntas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dengan kata lain, karyawan akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya apabila karyawan tersebut memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan bidang pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja tinggi cenderung termotivasi untuk mengeluarkan kinerja terbaiknya, sebaliknya karyawan yang memiliki kompetensi kerja rendah cenderung tidak memiliki motivasi untuk mengeluarkan kinerja terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan penghitungan data dengan menggunakan *Sobel Test* untuk menentukan pengaruh tidak langsung antara variabel lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja didapatkan nilai *t* hitung sebesar 1,894 lebih kecil daripada *t* tabel sebesar 2,018 ($1,894 < 2,018$). Dengan demikian, lingkungan kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya yang berarti hipotesis ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi motivasi karyawan untuk mengeluarkan kinerja terbaiknya. Dengan kata lain, lingkungan kerja tidak memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan pernyataan

bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan dapat mempengaruhi motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini terjadi karena karyawan yang bekerja di lingkungan kerja PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya membutuhkan mobilitas tinggi untuk melaksanakan pekerjaan perbaikan, servis, perawatan, penggantian *sparepart* dan pemasangan unit eskalator atau lift. Selain itu, cakupan wilayah kerja yang cukup luas mulai dari Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, NTT dan NTB juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk bekerja sesuai standar kebutuhan perusahaan dikarenakan lingkungan kerja yang selalu berubah dari satu lokasi dengan lokasi lainnya ataupun dari satu proyek dengan proyek lainnya.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Ferry & Bambang (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jawa Timur Bagian Selatan, Jalan Achmad Yani, Malang). Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Sedangkan pada penelitian yang dilaksanakan di PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya ini menunjukkan hasil bahwa tidak adanya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji pengaruh secara langsung diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji pengaruh secara tidak langsung diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya, diharapkan pihak manajemen perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawan sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja dan kinerja karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja karyawan. Selain itu, diharapkan pihak manajemen perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan untuk memberikan kemudahan pada karyawan saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abner, Naa. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni*. Jurnal Renaissance volume 2, nomor 2, Agustus 2017.
- Afiyah Siti Nur, dkk. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen Volume 6 Nomor 2.
- Antaka, Pebri Fitri. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan DIPO Lokomotif dan Kereta Api DAOP 6 Yogyakarta*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Dewi, Asri Nurya. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung*. Bandung : Universitas Pasundan.
- Effendi, Sofyan dan Masri Singarimbun. 2015. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Erisna, Nuria. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap*

- Kinerja Karyawan pada PT Golden Communication TDC. Bandar Lampung : Universitas Bandar Lampung.*
- Ferawati, Apfia. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis Petra volume 5, nomor 1.*
- Fristia, Mila dan Bambang Swasto. 2019. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Perdana Kendedes Malang. Jurnal Administrasi Bisnis volume 73 nomor 1.*
- Kasmiruddin dan Lesmarni 2015. *Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Bisnis Perbankan pada Bank BNI Cabang Rengat. Jurnal Fisip volume 2, nomor 2.*
- Khoir, Auzan Noor. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA Batan) Yogyakarta. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Kunandar. 2015. *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- Marjulin. 2019. *Pengaruh Kompetensi Pengguna terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Survei BUMN di Aceh. Jurnal Ekonomi dan Bisnis volume 21, nomor 2.*
- Mathis dan Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta : Salemba Empat.*
- Nitisemito, Alex S. 2018. *Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia. Jakarta : Pustaka Setia.*
- Nur, Mutiara Amalia. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Dalam Jurnal Fakultas Ekonomi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo.*
- Riyanda, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.*
- Saputra, Radian Danu. 2017. *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. Bandar Lampung : Universitas Lampung.*
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Ke-15 (Edisi Revisi). Bandung : PT Refika Aditama.*
- Siswanto, Sutojo. 2015. *Good Corporate Governance : Tata Kelola Perusahaan Yang Sehat. Jakarta : Damar Medika Pustaka.*
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.*
- Yasri, Afni Can. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari. E-jurnal UNP volume 4 nomor 1.*
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.*