

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. JEJFA ENERGY). Variabel penelitian yaitu Kompetensi Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (Z). Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Metode analisis yang digunakan menggunakan alat pengolahan data *SPSS 16.0 Windows Evaluation Vision*. Hasil penelitian menunjukkan (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada CV. Jejfa Energy. Dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada CV. Jejfa Energy. Dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) (c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jejfa Energy. Dengan tingkat signifikan ($0,021 < 0,05$) (d) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jejfa Energy. Dengan tingkat signifikan ($0,004 < 0,05$) (e) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jejfa Energy. Dengan tingkat signifikan ($0,002 < 0,05$) (f) Motivasi Kerja memediasi Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hubungan langsung lebih besar dari hubungan langsung ($0,467 > 0,262$), maka dapat diperoleh mediasi diterima. (g) Motivasi Kerja memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hubungan tidak langsung besar dari hubungan langsung ($0,482 > 0,310$), maka dapat diperoleh dimediasi.

Kata Kunci: Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja. Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

The study aims to see how closely employee competence and the work environment affect a person's performance through work motivation as an intering variable. "Jejfa energy." Research variables of employee competence (x1), work environment (x2) employee performance (y) and work motivation (z). Data collection methods through surveys and dissemination questionnaires to employees as responders. The analysis method used USES the SPSS 16.0 Windows evaluation vision. Research shows (a) there has been a positive and significant impact between employee competence of job motivation on CV. Energy jejfa. At a significant rate ($0,000 < 0.05$) (b) there is a positive and significant impact between the work environment on job motivation on the CV. Energy jejfa. With a significant rate ($0,000 < 0.05$) (c) there is a positive and significant impact between employee competence of employee performance on CV. Energy jejfa. With a significant rate ($0.021 < 0.05$) (d) there is a positive and significant impact between the work environment on an employee performance on CV. Energy jejfa. With a significant rate ($0.004 < 0.05$) (e) there is a positive and significant impact between job motivation on an employee performance on CV. Energy jejfa. With a significant rate ($0.002 < 0.05$) (f) occupational motivation for employee competence against employee performance. Where a direct relationship is larger than a direct relationship ($0.467 > 0.262$), and thus mediation is acceptable. (g) occupational occupational motivation for employee performance. Where a indirect relationship is greater than a direct relationship ($0.482 > 0.310$), it can be obtained mediated.

Keyword: employee competence, work environment. Employee performance, work motivation