



---

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA  
DRILLING SERVICE INDONESIA RIG 39.9 PRABUMULIH**

***THE INFLUENCE OF COMPETENCE, WORK MOTIVATION AND WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERTAMINA  
DRILLING SERVICE INDONESIA RIG 39.9 PRABUMULIH.***

**Rinaldi<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Randy Hidayat<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang  
Email : [rinaldi050503@gmail.com](mailto:rinaldi050503@gmail.com)

<sup>2</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang  
Email : [mardianapuspasari165@gmail.com](mailto:mardianapuspasari165@gmail.com)

<sup>3</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang  
Email : [randy30hidayat@gmail.com](mailto:randy30hidayat@gmail.com)

---

**Article Info**

Article history :  
Received : 02-05-2024  
Revised : 04-05-2024  
Accepted : 06-05-2024  
Published : 08-05-2024

**Abstract**

*The purpose of this research is to determine the influence of competence, work motivation and work environment on employee performance at PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. The type of research used is associative research. The sample used in this research was 63 respondents from a total population of 74 employees with the sampling technique used, namely the Cluster Sampling technique. The data collection method used is through questionnaires and documentation. The data analysis used in this research is qualitative and quantitative data analysis, using a Likert scale. The data analysis techniques used in this research are multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and coefficient of determination. The results of research based on multiple linear regression analysis show that competence, work motivation and work environment have a positive effect on employee performance at PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. The results of the F hypothesis test show that there is a significant influence of competence, work motivation and work environment on employee performance at PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. The results of the t hypothesis test show that there is a partial influence of competence, work motivation and work environment on employee performance at PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. The results of the coefficient of determination show that the variables of competence, work motivation and work environment are able to contribute to the ups and downs in employee performance by 60.1%, while the rest is influenced by other variables not included in this research.*

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



### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Jenis penelitian yang digunakan ini yaitu menggunakan penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 responden dari total populasi 74 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Cluster Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif, dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 60,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting yang tak luput untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin dan dikelola secara profesional karena kunci utama kesuksesan dalam perusahaan tidak hanya dari materi dan teknologi yang canggih tetapi hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan maksimal akan menghasilkan tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat..

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan kompleks, sebab karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompetensi, dengan kompetensi karyawan akan memiliki keterampilan dan pengetahuan di lingkungan pekerjaan sehingga dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan itu perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2018) kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang karyawan mempunyai kemampuan lebih yang membuatnya berbeda



dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu menciptakan budaya kinerja yang tinggi.

Selanjutnya motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena motivasi kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong dan memberikan semangat kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Pandi Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil yang baik dan berkualitas.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah suatu kondisi di lingkungan tempat bekerja yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2019) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dalam sesama rekan kerja.

**Tabel I**  
**Data Pelaksanaan Pekerjaan 2023**  
**PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih**

<b>Lokasi Pengeboran</b>	<b>Rencana Hari Kerja</b>	<b>Realisasi Hari Kerja</b>	<b>Rencana Kedalaman Awal</b>	<b>Realisasi Kedalaman Akhir</b>	<b>Target Tercapai (%)</b>
Sumur SPA-044	46 Hari	50 Hari	2440 mKU	2328 mKU	95%
Sumur SPA-046	58 Hari	66 Hari	2466 mKU	2310 mKU	94%
Sumur SPA-047	50 Hari	60 Hari	2382 mKU	2234 mKU	94%
Sumur SPA-048	40 Hari	47 Hari	2451 mKU	2405 mKU	98%
Sumur PMN-012	30 Hari	33 Hari	1700 mKU	1601 mKU	94%
Sumur Jirak-252	31 Hari	53 Hari	1278 mKU	1252 mKU	98%

Sumber: Bagian Field Adm PDSI Rig 39.3 Prabumulih, 2023

Berdasarkan data dari Tabel I dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih dalam tahun 2023 mengalami fluktuatif secara kuantitas pada target yang tercapai dimana karyawan tidak mampu mencapai realisasi hari kerja dan realisasi kedalaman akhir sesuai dengan rencana awal yang telah ditetapkan oleh PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti banyak karyawan yang belum berpengalaman dalam bidang pekerjaannya sehingga kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan belum baik dan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan. Banyak karyawan yang belum memiliki kompetensi dalam pekerjaan, masih kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang masih belum bisa menunjang kinerja karyawan sepenuhnya sehingga hal ini



membuat pencapaian target dari karyawan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan. Karyawan masih sering menghambat dan menunda pekerjaannya seperti karyawan sudah beristirahat sebelum waktu yang telah ditentukan sehingga ini dapat membuat karyawan tidak mampu mencapai pekerjaan dengan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti karyawan masih banyak belum mengetahui sepenuhnya tentang fungsi dari alat-alat operasional dalam pekerjaan sehingga ini dapat dikatakan masih rendahnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaan sehingga hal ini dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan masih kurang memiliki keterampilan dalam bidang pekerjaannya karena kurangnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tentang bidang pekerjaannya. Karyawan tidak sigap dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepadanya hal ini terbukti karena tidak tercapainya target kedalaman pengeboran perhari.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti karena jauhnya lokasi bekerja dari keramaian penduduk dimana lokasi bekerja berada di tengah hutan serta kurangnya akses jaringan internet yang membuat karyawan kesulitan dalam hal menghubungi keluarga dirumah tentang kondisinya di tempat bekerja sehingga hal ini membuat karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan tempat bekerja. Masih kurangnya apresiasi dari pimpinan ketika karyawan bisa mencapai atau bahkan melebihi target pengeboran dalam perhari sehingga hal ini dapat mengurangi motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat melelahkan, membutuhkan tenaga yang ekstra dan jam kerja yang tinggi dimana karyawan harus bekerja selama 12 jam dalam sehari sehingga ini membuat karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti fasilitas yang diberikan perusahaan masih belum memadai seperti mes tempat tinggal yang kurang memadai dimana tempat karyawan istirahat dan tidur di tempat yang sederhana yaitu di dalam sebuah kontainer dan tidak adanya wifi yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang akses internet karyawan sehingga ini dapat dikatakan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum memadai. Kondisi disekitar tempat bekerja banyak sekali tumpahan minyak dari hasil pengeboran sehingga hal ini membuat karyawan kurang nyaman dan aman dalam bekerja. Di sekitaran lokasi tempat bekerja masih kurangnya petugas keamanan (satpam) di lingkungan kerja sehingga masih kurangnya tingkat keamanan pada lingkungan di sekitar lokasi bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif karena penelitian ini akan menjelaskan mengenai hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Variabel-variabel yang dikaitkan yaitu kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.



Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih berjumlah 74 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan metode *cluster sampling*, dihitung menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% maka diperoleh sebanyak 63%.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana data sekunder berupa data hasil jawaban kuesioner dari responden terhadap indikator-indikator yang tersaji dalam kuesioner tentang kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan data primer data berasal dari perusahaan berupa dokumen yang berisikan tentang kinerja karyawan, data pelaksanaan pekerjaan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan sejarah perusahaan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis kualitatif berupa kuesioner yang akan disebarakan penulis kepada responden kemudian dengan data yang diperoleh dari hasil kuesioner akan dihitung secara statistik (dikuantitatifkan). Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t) dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Regresi Linear Berganda

**Tabel II**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.934	1.480			1.307	.196
	Kompetensi	.315	.122	.317		2.579	.012
	Motivasi Kerja	.272	.119	.263		2.279	.026
	Lingkungan Kerja	.299	.124	.305		2.413	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan Tabel II Diperoleh koefisien masing-masing variabel dengan hasil persamaan analisis regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 1,934 + 0,315 X_1 + 0,272 X_2 + 0,299 X_3$$

Persamaan regresi di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,934 bertanda positif, menunjukkan bahwa jika kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai nol (tetap), maka kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih sebesar 1,934.



Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,315 bertanda positif, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Artinya apabila terjadi peningkatan pada kompetensi maka kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih akan ikut meningkat, dan sebaliknya jika terjadi penurunan kompetensi maka kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih akan ikut menurun dengan asumsi motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,272 bertanda positif, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih akan ikut meningkat, dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih akan ikut menurun dengan asumsi kompetensi dan lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,299 bertanda positif, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Artinya apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih akan ikut meningkat, dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih akan ikut menurun dengan asumsi kompetensi dan motivasi kerja tetap.

### Uji F (Simultan)

**Tabel III**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616.992	3	205.664	32.191	.000 <sup>b</sup>
	Residual	376.945	59	6.389		
	Total	993.937	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25, 2024

Menentukan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (a) 5% = 0,05 dengan rumus:  $df\ n_1 = k-1$  dan  $df\ n_2 = n-k$  ( $n$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel), maka  $df\ n_1 = 4-1 = 3$ ;  $df\ n_2 = 63-4 = 59$ . Jadi, nilai  $F_{tabel} = 2,76$

Berdasarkan Tabel III dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} 32,191 > F_{tabel} 2,764$  dengan tingkat sig.  $F\ 0,000 < 0,05$ ; maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan



kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 terbukti.

### Uji t (Parsial)

**Tabel IV**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.934	1.480		1.307	.196
	Kompetensi	.315	.122	.317	2.579	.012
	Motivasi Kerja	.272	.119	.263	2.279	.026
	Lingkungan Kerja	.299	.124	.305	2.413	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25, 2024

Menentukan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ )  $5\% = 0,05$ ; dengan rumus:  $df = n - k$  ( $n$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel), maka :  $df = 63 - 4 = 59$ . Jadi nilai  $t_{tabel} = 2,001$

Berdasarkan Tabel IV dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai  $t_{hitung}$  untuk kompetensi sebesar  $2,579 > t_{tabel} 2,001$ , dengan tingkat sig.  $t 0,012 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 terbukti.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja sebesar  $2,279 > t_{tabel} 2,001$ , dengan tingkat sig.  $t 0,026 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 terbukti.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja sebesar  $2,413 > t_{tabel} 2,001$ , dengan tingkat sig.  $t 0,019 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis 4 terbukti.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel V**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.621	.601	2.52763

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel V di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,601, artinya Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi 60,1% terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih Sedangkan sisanya sebesar 39,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39. 3 Prabumulih**

Berdasarkan Analisis Regresi Linear Berganda  $Y = 1,934 + 0,315 X_1 + 0,272 X_2 + 0,299 X_3$  menunjukkan bahwa koefisien regresi kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai positif, artinya kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39. 3 Prabumulih. Koefisien kompetensi positif, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Koefisien motivasi kerja positif, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Koefisien lingkungan kerja positif, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil analisis regresi linear berganda diatas, memperlihatkan bahwa variabel kompetensi lebih berpengaruh secara dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang sangat berdampak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39. 3 Prabumulih, setelah ini motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama menyatakan dengan nilai  $F_{hitung} 32,191 > F_{tabel} 2,764$  dengan tingkat sig.  $F 0,000 < 0,05$ ; maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.



Nilai koefisien determinasi sebesar 60,1% artinya variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39. 3 Prabumulih.

Hasil ini didukung dengan teori yang dinyatakan oleh Pandi Afandi (2018:52) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, Kejelasan dan penerimaan, Tingkat motivasi pekerja, Kompetensi, Fasilitas kerja, Budaya kerja, Kepemimpinan Sikap, Disiplin kerja dan juga sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja.

Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rr. Mega Ayu Peratiwi dan Widiartanto (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa signifikan kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39. 3 Prabumulih yang rendah akibat kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.4, IV.5, IV.6) yang memperlihatkan pernyataan membuktikan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berada pada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi rendah, sebagaimana ke konsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada kinerja karyawan (Tabel IV.3), maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

## **2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda nilai koefisien kompetensi sebesar 0,315 bertanda positif, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Apabila kompetensi dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial/individu diterima, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,579 > t_{tabel} 2,001$ , dengan tingkat sig.  $t 0,012 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Pandi Afandi (2018:52) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu kompetensi.

Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nining Purwaningsih (2017) dan Febriyanti (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada



pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan dan hasil ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rr. Mega Ayu Peratiwi dan Widiartanto (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan dibuktikan gambaran umum jawaban responden yang menunjukkan adanya permasalahan mengenai kompetensi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Adapun masalah tersebut meliputi:

- a. Pengetahuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan masih kurang sebab masih banyak karyawan yang belum mengetahui sepenuhnya tentang fungsi dari alat-alat operasional dalam pekerjaan, hal ini dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Solusi dari masalah tersebut karyawan harus sering diberi pengetahuan dan fungsi dari alat-alat operasional dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Keahlian karyawan masih kurang memiliki keterampilan dalam bidang pekerjaannya karena kurangnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tentang bidang pekerjaannya, hal ini menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan belum memenuhi standar kerja dan penyelesaian pekerjaan jadi lebih lama. Solusi dari masalah tersebut yaitu dengan memberikan pelatihan mengenai tugas-tugas yang akan diberikan serta memberikan tugas yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan.
- c. Sikap karyawan masih tidak sigap dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, hal ini menyebabkan tidak tercapainya target kedalaman pengeboran perhari. Solusi dari masalah tersebut yaitu pimpinan harus memberikan teladan yang baik kepada karyawan dengan cara bekerja dengan semangat, giat dan bersungguh-sungguh supaya dapat menjadi teladan yang baik bagi karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,272 bertanda positif, ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Apabila motivasi kerja dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial/individu diterima, nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja sebesar  $2,279 > t_{tabel} 2,001$ , dengan tingkat sig.  $t 0,026 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu motivasi kerja.

Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rr. Mega Ayu Peratiwi dan Widiartanto (2017), Febriyanti (2017), Ainni Zahra Adibba (2018), dan Jamalludin (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan



motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nining Puwaningsih (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan dibuktikan gambaran umum jawaban responden yang menunjukkan adanya permasalahan mengenai motivasi kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Adapun masalah tersebut meliputi:

- a. Jauhnya lokasi bekerja dari keramaian penduduk dimana lokasi bekerja berada di tengah hutan serta kurangnya akses jaringan internet yang membuat karyawan kesulitan dalam hal menghubungi keluarga dirumah tentang kondisinya di tempat bekerja, hal ini membuat karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan tempat bekerja. Solusi dari masalah tersebut yaitu perusahaan harus membuat suasana lingkungan bekerja menjadi lebih asik dan menyenangkan sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.
- b. Masih kurangnya pengakuan positif berupa apresiasi dari pimpinan ketika karyawan bisa mencapai atau bahkan melebihi target pengeboran dalam perhari, hal ini dapat mengurangi motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Solusi dari masalah tersebut yaitu pimpinan harus selalu memberikan apresiasi kepada karyawan atas prestasi kerjanya agar bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
- c. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat melelahkan, membutuhkan tenaga yang ekstra dan jam kerja yang tinggi dimana karyawan harus bekerja selama 12 jam dalam sehari, hal ini membuat karyawan kurang senang dan nyaman dengan pekerjaannya. Solusi dari masalah tersebut adalah dengan cara melakukan team work yang baik dalam bekerja sehingga pekerjaan akan terasa lebih ringan dan cepat selesai.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,299 bertanda positif, ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Apabila lingkungan kerja dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial/individu diterima, nilai  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja sebesar  $2,413 > t_{tabel} 2,001$ , dengan tingkat sig.  $t 0,019 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu lingkungan kerja.

Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rr. Mega Ayu Peratiwi dan Widiartanto (2017), Ainni Zahra Adibba (2018), dan Jamalludin (2021) dengan



hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan dibuktikan gambaran umum jawaban responden yang menunjukkan adanya permasalahan mengenai lingkungan kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih. Adapun masalah tersebut meliputi:

- a. Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan masih belum memadai seperti mes tempat tinggal yang kurang memadai dimana tempat karyawan istirahat dan tidur di tempat yang sederhana yaitu di dalam sebuah kontainer dan tidak adanya wifi yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang akses internet karyawan, hal ini membuat karyawan kurang nyaman saat beristirahat dan karyawan kesusahan dalam mengakses jaringan internet. Solusi dari masalah tersebut yaitu perusahaan memberikan fasilitas yang memadai seperti tempat istirahat dan tidur yang nyaman serta memberikan jaringan internet (wifi) agar karyawan dapat lebih nyaman dan mudah untuk mengakses jaringan internet di tempat bekerja.
- b. Kondisi disekitar tempat bekerja banyak sekali tumpahan minyak dari hasil pengeboran, hal ini membuat karyawan kurang nyaman dan aman dalam bekerja. Solusi dari masalah tersebut yaitu karyawan harus rutin membersihkan area yang terkena tumpahan-tumpahan minyak tersebut dengan cara menimbunnya dengan pasir agar membuat karyawan lebih nyaman dan aman dalam bekerja.
- c. Di sekitaran lokasi tempat bekerja masih kurangnya petugas keamanan (satpam) di lingkungan kerja, hal ini menyebabkan kurangnya tingkat keamanan pada lingkungan di sekitar lokasi bekerja. Solusi dari masalah tersebut yaitu dengan menambah petugas keamanan (satpam) pada lokasi bekerja agar karyawan merasa lebih aman di lingkungan kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.
2. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.
3. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.
4. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Drilling Service Indonesia Rig 39.3 Prabumulih.



---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adibba, Ainni Zahra. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pratama Putra Migas Jember*. Jurnal Universitas Jember.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok Rajawali Pers.
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pratiwi, Rr Mega Ayu, and Widiartanto Widiartanto. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Elnusa Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 6.3: 590-600.
- Purwaningsih, Nining. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Mandiri Migas*. JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis 6.1.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi*. Bandung: Refika Aditama
- SM, Jamaluddin. (2021). *Pengaruh Motivasi 3663 Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yanti, Febri. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Medan*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.