

## PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUSAKA SINAR DIAN ABADI KABUPATEN PALI

Sudarta<sup>1</sup>, Mardiana Puspasari<sup>2</sup>, Al Fitrah Ardiansyah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: [sudartasalman67@gmail.com](mailto:sudartasalman67@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 52 responden dari total populasi sebanyak 110 karyawan. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik *Purposive Stratified*. Metode pengumpulan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dengan uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi.

**Kata Kunci** : Kinerja Karyawan, Motivasi, Kompetensi.

### Abstract

This study aimed to determine whether there was any effects of motivation and competence on employee performance of PT. Pusaka Sinar Dian Abadi, Kabupaten PALI. This type of research used associative research. The sample in this study were 52 respondents from a total population of 110 employees. The sample data collection technique used purposive stratified technique. The collection method used a questionnaire and documentation. The data analysis in this study used quantitative qualitative data analysis. Data processing techniques used multiple linear regression analysis, F test, t test and correlation coefficient. The results of the study with the F test showed that there was a significant effect of motivation and competence on employee performance of PT. Pusaka Sinar Dian Abadi. The results of the t test showed that there was a significant effect of motivation on employee performance, there was a significant effect of competence on employee performance of PT. Pusaka Sinar Dian Abadi.

**Keywords**: Employee performance, motivation, competence

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan investasi terbesar sebuah perusahaan dan sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya di mulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Sumber Daya Manusia

(SDM) berkualitas adalah sumber manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia mengharuskan perusahaan memperhatikan karyawannya untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Sumber daya manusia sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat besar apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

PT.Pusaka Sinar Dian Abadi merupakan anak perusahaan di Salim Group yang terletak di Desa Sinar Dewa, Kecamatan Talang Ubi, Kabupaten Penukal Abadi Lematang Ilir (PALI) dan berdiri pada tahun 1991 yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan tersebut saat ini memiliki lahan seluas ±1.000 hektar dan memiliki dengan jumlah total karyawan sebanyak 110 orang.

Kinerja karyawan yang masih dianggap kurang maksimal terlihat dari hasil produksi setiap kali panen kelapa sawit yang masih mengalami naik turunnya pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan dalam jumlah per tahunnya, hal ini terlihat pada tabel hasil panen sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Panen Tandan Buah Segar (Kg)**  
**PT. Pusaka Sinar Dian Abadi pada tahun 2016-2019**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Target</b> | <b>Realisasi</b> | <b>Realisasi (%)</b> |
|--------------|----------------------|------------------|----------------------|
| 2017         | 10.717.00            | 7.298.650        | 68,10%               |
| 2018         | 9.691.000            | 6.819.850        | 70,37%               |
| 2019         | 9.013.000            | 5.753.180        | 63,83%               |
| 2020         | 9.971.240            | 6.838.010        | 68,58%               |

Sumber: PT. Pusaka Sinar Dian Abadi, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa naik turunnya hasil panen dan tidak pernah stabilnya pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan menjadi masalah bagi

perusahaan tersebut. Dimana dapat dilihat bahwa mulai dari 2017 sampai tahun 2020 hasil panen selalu mengalami naik turun dan target hasil panen yang tidak tercapai seperti yang dapat dilihat pada tabel diatas. Hal ini menjadi kendala bagi perusahaan bagaimana cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat tercapainya tujuan dan target perusahaan tersebut. Naik turunnya tingkat pencapaian kerja hasil panen yang dialami oleh perusahaan bisa dikatakan terjadi akibat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari fenomena yang terjadi dan ada di perusahaan tersebut kuantitas dan kualitas dari hasil panen masih mengalami permasalahan, yang dikarenakan tanggung jawab untuk mencapai target kerja dari para karyawan terutama yang bekerja dilapangan belum dijalankan sesuai apa yang diinginkan.

Rendahnya motivasi kerja karyawan di PT.Pusaka Sinar Dian Abadi juga menjadi salah satu indikasi faktor penyebab kinerja karyawan menurun, hal ini disebabkan dari beberapa faktor yang terjadi dan ada pada perusahaan seperti insentif yang jarang diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi batas waktu reguler jam kerja, rasa aman dalam bekerja yang juga masih menjadi ketakutan tersendiri bagi para karyawan, dikarenakan dilokasi perusahaan sendiri masih sering terjadi kasus perampokan, serta jaminan kesejahteraan bagi karyawan yang masih belum tercukupi oleh perusahaan, sebagai contoh perumahan yang belum dapat diberikan secara menyeluruh kepada karyawan, membuat karyawan harus pulang pergi setiap hari ke lokasi perusahaan yang cukup jauh dari lokasi tempat tinggal para karyawan.

Kompetensi dari karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi juga masih mengalami kendala, dari beberapa indikator antara lain : kemampuan dan pemahaman dari karyawan lapangan dalam memanen buah sawit, dan pemeliharaan tanaman sawit yang masih belum maksimal, yang berdampak pada hasil panen yang selalu belum bisa mencapai target perusahaan, serta minat dari para karyawan dalam mencapai target kerja setiap harinya masih dianggap kurang memuaskan, hal ini diakibatkan dari seringnya karyawan meninggalkan tempat kerja sebelum menyelesaikan target kerja yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulisan menduga bahwa motivasi dan kompetensi karyawan sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional.

Sedangkan arti atau definisi kinerja menurut Kasmir (2016:63) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja karyawan dalam suatu periode tertentu biasanya 1 tahun.

Motivasi menurut Edy Sutrisno (2014:109) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (dalam Edy Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi merupakan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu menurut Sondang P. Siagian (dalam Edy Sutrisno, 2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.

Menurut Wibowo, (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Edy Sutrisno, (2016: 189) kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2011:57). Dalam penelitian ini ada tiga variabel adalah variabel  $X_1$  (Motivasi Kerja), variabel  $X_2$  (Kompetensi), dan variabel Y (Kinerja Karyawan) PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI.

### Variabel, Definisi, Indikator

| Variabel                 | Definisi  | Indikator   | Skala   |
|--------------------------|---|---|---------|
| Kinerja karyawan (Y)     | Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh PT.Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI.                     | a. Kualitas<br>b. Kuantitas<br>c. Tanggung jawab                      | Ordinal |
| Motivasi kerja ( $X_1$ ) | Motivasi kerja merupakan suatu dorongan bagi karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI dalam melakukan pekerjaan.   | a. Insentif<br>b. Rasa aman dalam bekerja<br>c. Jaminan Kesejahteraan | Ordinal |
| Kompetensi ( $X_2$ )     | Suatu kemampuan karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. | a. Kemampuan<br>b. Pemahaman<br>c. Minat                              | Ordinal |

Sumber: Gagasan penulis, berdasarkan teori : Mangkunegara (2016), Kasmir (2016), Rivai (2016), Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014), Siagian (2014), Hasibuan (2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi yang berjumlah 110 orang, Sampel menurut Sugiyono (2016:149) ialah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi 110 karyawan maka sampel yang diambil dengan tingkat kesalahan 10%, menurut Sugiono (2009:85) diperoleh sampel sebanyak 53 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang didapat dari hasil kuesioner.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Analisis Regresi Linear Berganda**

Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0.622 (positif), menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah, dengan kompetensi tetap.

Nilai koefisien kompetensi sebesar 0.284 (positif), menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada kompetensi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila kompetensi menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah, dengan motivasi kerja tetap.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, memperlihatkan bahwa variabel kompetensi lebih berpengaruh pada penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi, sedangkan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **B. Uji F (Simultan)**

Menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (295,801) >  $F_{tabel}$  (3,12), dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi.

### **C. Uji t (Parsial)**

Menunjukkan Nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja sebesar 3,386 >  $t_{tabel}$  1,675, dengan tingkat sig.t 0,001 < 0,10 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk kompetensi sebesar 2,564 >  $t_{tabel}$  1,675, dengan tingkat sig.t 0,024 < 0,10 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi.

### **D. Koefisien Determinasi**

*Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar  $0,919 \times 100\% = 91,9\%$ , artinya variabel motivasi kerja dan kompetensi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 91,9%. Sedangkan sisanya sebesar 8,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

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

1. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi.
3. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Murdiyanto (2012). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah*. Diakses 18 November 2020 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/865-2281-1-PB.pdf>.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2016). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Isyandi, B, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru : Unri Press.
- Kasmir (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan (2011). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan (2014). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Misbahudin, Iqbal Hasan (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ridwan (2007). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sartika Hayulinanda Halim (2012). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar*. Diakses 18 November 2020 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/804-4221-1-PB.pdf>.
- Sedarmayanti (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Siswanada (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Teknologi dan Klaster Industri-BPPT*. Diakses 18 November 2020 dari <file:///C:/Users/Asus/Downloads/811-32221-14-PB.pdf>.

Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers