

JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN TANDUN KABUPATEN KAMPAR

PENULIS : ANILA

ANGGOTA : DR. HJ. MARNIS, SE., MBA

DEWITA S. NINGSIH, SE., MBA

EMAIL : -

ABSTRACT

EFFECT COMPETENCE AND MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE PROCESSING DEPARTMENT AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN TANDUN KABUPATEN KAMPAR

By :

ANILA

This study aims to identify and analyze the influence of competence and motivation on employee performance processing department at PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun Kabupaten Kampar. This study uses census in which the entire population were sampled with a total sample size of 75 people. The method of analysis used in this study is the assumption of Classical Test (Test Validity and Reliability Test), quantitative descriptive analysis method, partial and simultaneous analysis (multiple linear regression analysis with SPSS version 11.5). From the results of testing that has been done, the simultaneous regression test (F test) showed that all the independent variables studied had a significant impact on employee performance variables. Partial regression test (t test) showed that the variable competence has a significant impact on employee performance variables. The magnitude of the effect caused by (R²) by the variable competence and motivation together to employee performance variables while the remaining 37.8% 62,2% influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Competence, Motivation, Performance

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang dimulai pada abad ke-21, pada hakikatnya merupakan tantangan bagi manajemen sumber daya manusia karena abad ke-21 ini merupakan era persaingan SDM antar-bangsa. Karena itu kewajiban bagi Manajemen SDM untuk meningkatkan kualitas SDM secara menyeluruh dan penerapan etos kerja yang tinggi serta didukung kepemimpinan yang mampu untuk menerapkan system yang tepat guna kepada para karyawan agar dapat mencapai hasil maksimal untuk organisasi.

SDM merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari sistem yang dirancang, metode yang diterapkan dan teknologi yang digunakan. Dengan kompetensi yang tinggi dimiliki oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tentu hal ini akan menentukan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri. Menurut Suparno kompetensi merupakan kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan & kecakapan yang disyaratkan

Disamping kompetensi yang memadai untuk peningkatan kualitas SDM, manajer perlu memberikan motivasi penuh agar karyawan secara berkelanjutan meningkatkan kinerjanya. Motivasi itu terkandung tiga unsur yaitu kebutuhan, upaya dan tujuan organisasi. Ketiga unsur tersebut merupakan rangkaian proses organisasi yang saling terkait antara kebutuhan individual dari para anggota organisasi dengan upaya yang tinggi dari kemampuan yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

PT Perkebunan Nusantara V (Persero), merupakan BUMN Perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. PKS Tandun adalah satu pabrik dari 12 unit PKS yang dimiliki PT Perkebunan Nusantara V, dibangun pada tahun 1983 dengan luas areal 8 Ha oleh PT KESCO, selanjutnya commissioning dan Take Over Test (TOT) pada bulan juni 1985 dengan kapasitas Design 40 ton TBS/jam. PTPN V Kebun Tandun berusaha menciptakan suatu iklim kerja yang aman dan baik bagi karyawan. Saat ini PKS Tandun memiliki lebih kurang 152 orang karyawan yang terbagi kedalam beberapa bagian yaitu bagian administrasi, bagian dinas sipil, bagian pengendalian mutu, bagian bengkel dan bagian pengolahan. Namun pada penelitian ini hanya difokuskan pada bagian pengolahan dengan jumlah karyawannya sebanyak 75 orang yang dibagi menjadi dua shift.

Karyawan bagian pengolahan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Tandun menghadapi masalah kinerja dimana masih ada beberapa karyawan yang mengalami penurunan kinerja hal ini terlihat dari hasil penilaian kinerja dan tingkat kemangkiran yang juga meningkat. Dimana setelah dibandingkan dengan hasil kinerja karyawan bagian lain kinerja bagian pengolahan mengalami penurunan yang signifikan. Dimana poin-poin yang dinilai secara umum yaitu kecepatan kerja, kerajinan, kelakuan, dan secara khusus yaitu mutu pekerjaan dan kejujuran. Selain itu dilihat dari kompetensi karyawan ada ketidaksesuaian kualifikasi pada matriks kompetensi. Karyawan yang belum memenuhi kualifikasi

pada matrik kompetensi karyawan tentu akan menghambat kinerjanya. selain itu, dari latar belakang pendidikan dimana standar kompetensi seharusnya adalah STM namun masih ada yang lulusan SD dan SMP meskipun dari penilaian kinerja nilai kinerja mereka baik hal ini dikarenakan pengalaman kerja mereka yang sudah matang. Namun dari golongan, mereka termasuk kategori yang masih rendah tentu hal ini akan mempengaruhi kompensasi yang mereka terima.

Untuk meningkatkan kompetensi karyawan perusahaan telah menyelenggarakan program pelatihan untuk menunjang pekerjaan karyawan namun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa karyawan yang belum mendapatkan pelatihan. Hal ini karena perusahaan memilih peserta yang memenuhi kualifikasi dalam arti mampu untuk mengikuti pelatihan sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan hanya diarahkan oleh karyawan yang mengikuti pelatihan sehingga dampak pelatihan belum terlalu signifikan dan juga kurangnya kesadaran karyawan yang telah mengikuti pelatihan untuk menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaannya. Sedangkan motivasi karyawan juga masih rendah hal ini dikarenakan timbulnya rasa kejenuhan karyawan karena pekerjaan karyawan yang monoton dan pengembangan karirnya jalan ditempat (stagnan) hal ini karena karyawan belum berkesempatan untuk naik golongan sehingga kenaikan gaji juga belum tercapai.

Berangkat dari uraian di atas, maka fenomena kompetensi dan motivasi dianggap sebagai topik yang menarik untuk diangkat dalam penelitian, dikaji secara mendalam sehingga memberikan informasi yang semakin jelas dalam mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan. Pentingnya kompetensi dan motivasi yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerja merupakan tujuan utama organisasi. Hal ini dikarenakan kompetensi dan motivasi merupakan dua hal yang saling berkaitan dalam peningkatan kinerja karyawan. Berdasar hal tersebut perlu diteliti Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun Kabupaten Kampar.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun Kabupaten Kampar?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun Kabupaten Kampar?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun Kabupaten Kampar?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian pengolahan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun Kabupaten Kampar

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun Kabupaten Kampar.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun Kabupaten Kampar.

D. TINJAUAN PUSTAKA

1. KINERJA

Menurut Rivai (2006:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaannya. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya. Untuk itu, kinerja karyawan juga harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Ukuran kinerja memainkan peran kunci dalam memantau apakah tujuan jangka panjang, menengah dan jangka pendek organisasi sesuai dengan aspirasi yang diinginkan. Evaluasi kinerja dapat juga memberi balas jasa kepada karyawan berkinerja tinggi dalam bentuk uang, penghargaan dan bentuk-bentuk jasa lain. Tetapi, pemikiran terbaru mengungkapkan bahwa pengaitan evaluasi kinerja dengan balas jasa memiliki konsekuensi yang tidak baik. alasannya adalah bahwa evaluasi kinerja harus bersifat berkelanjutan, tidak sesuatu yang dilakukan sekali setahun sebagai bagian dari evaluasi kenaikan gaji (Richart L. Draft: 2002).

2. KOMPETENSI

Menurut Wibowo (2007:86) 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, Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi menurut Spencer (Hasibuan;2003:87) merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Bagian personalia yang membidangi SDM berusaha menyesuaikan karyawan dengan pekerjaan. Meskipun demikian target tersebut tidak mudah untuk terpenuhi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan pelatihan karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.

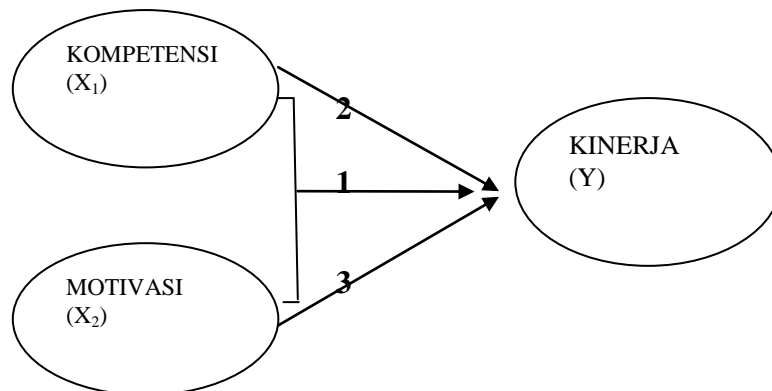
3. MOTIVASI

Fuad Mas'ud (2004:39) menyatakan bahwa motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi. Pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dibanding mereka yang tidak memiliki motivasi. Motivasi ada dalam diri seseorang. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu

(menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu. Pemicu-pemicu tersebut membuat seseorang memiliki motivasi untuk bertindak. Tugas manajer adalah membuat lingkungan yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya.

Di dalam lingkungan perusahaan sangat dibutuhkan motivasi kerja. Motivasi adalah salah satu faktor penting yang menentukan efisiensi organisasi. Semua fasilitas organisasi akan terbuang sia-sia bila orang-orang tidak termotivasi untuk menggunakan fasilitas tersebut secara efektif. Tiap supervisor dalam organisasi harus memotivasi karyawan untuk perilaku yang tepat. Kinerja manusia dalam suatu organisasi tergantung dari kemampuan dan motivasi. Memotivasi para karyawan tidak pernah mudah! Karyawan masuk ke dalam organisasi dengan kebutuhan, kepribadian, keterampilan, kemampuan, minat dan bakat yang berbeda-beda. Mereka memiliki harapan yang berbeda terhadap pemberi kerja dan pandangan yang berbeda tentang apa yang bisa diharapkan oleh pemberi kerja terhadap mereka apa yang diinginkan para karyawan dari pekerjaan mereka sangat bervariasi.

E. KERANGKA PEMIKIRAN



Diadopsi dari : Shoffiyanti (2012), Ronald Listio (2010), Santi Darwinanti (2011).

F. HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga kompetensi dan motivasi pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan pada PT Perkebunan V Kebun Tandun kabupaten Kampar.
2. Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun kabupaten Kampar.
3. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun kabupaten Kampar.

G. LOKASI PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan pada bagian pengolahan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun kabupaten Kampar kecamatan Tapung Hulu.

H. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun Kabupaten Kampar yang berjumlah 75 karyawan, dimana keseluruhan karyawan bagian pengolahan ditarik menjadi sampel dengan metode sensus.

I. JENIS DAN SUMBER DATA

1. Data Primer

Yaitu data yang penulis peroleh dari responden, dalam hal ini adalah karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun Kabupaten Kampar.

2. Data Sekunder

Yaitu data dan informasi dari perusahaan atau dari laporan yang dibuat perusahaan, seperti : Rekapitulasi penilaian prestasi kerja, Matriks Kompetensi, struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan lainnya.

J. METODE ANALISIS DATA

a. Pengujian Alat Ukur

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu uji sampai sejauh mana suatu desain pengukuran benar-benar mengukur apa yang ingin kita ukur. Validitas dapat diukur melalui besarnya perbedaan yang ditemukan dalam suatu alat ukur. Hal ini merefleksikan perbedaan antar responden yang diteliti. Dalam suatu penelitian, kuesioner yang akan disebar ke responden memiliki dua syarat mutlak yang harus dipenuhi, yaitu harus *valid* dan *reliable*.

2 .Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan nilai yang tetap dan konsisten walaupun dipakai berulang-ulang (**Pabundu, 2006 :71**) Uji reliabilitas juga dapat dilakukan sekali saja (*one-shot test*), dimana suatu variabel dikatakan *reliable* apabila memberikan nilai *conbach alpha* > 0,60.

b. Analisis Regresi Berganda

1. Uji regresi simultan (*Simultaneous Regression Test*)

Uji regresi simultan/serentak disebut juga sebagai uji F. Uji F digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan antara variabel bebas, yang diuji secara serentak terhadap variabel terikat.

2. Uji regresi parsial (*partial Regression Test*)

Pada pengujian regresi secara parsial ini akan diketahui apakah secara sendiri-sendiri, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat.

K. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Alat Ukur

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, alat ukur validitas akan diuji dengan alat analisis koefisien korelasi *product moment pearson*. Cara untuk mengetahui butir pertanyaan dalam instrument telah valid atau tidak adalah dengan membandingkan signifikansi masing- masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi. Sehingga koefisien korelasi antara skor item dengan skor total diperlihatkan pada kolom Peorson Correlation.

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel

Kinerja (Y)				Kompetensi (X ₁)			
Item	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi (Sig. 2 tailed)	Status	Item	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi (Sig. 2 tailed)	Status
1	0,570	0,000	Valid	1	0,593	0,000	Valid
2	0,524	0,000	Valid	2	0,651	0,000	Valid
3	0,772	0,000	Valid	3	0,624	0,000	Valid
4	0,645	0,000	Valid	4	0,663	0,000	Valid
5	0,666	0,000	Valid	5	0,651	0,000	Valid
6	0,661	0,000	Valid	6	0,575	0,000	Valid
7	0,590	0,000	Valid	7	0,536	0,000	Valid

Motivasi (X ₂)							
Item	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi (Sig. 2 tailed)	Status	Item	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi (Sig. 2 tailed)	Status
1	0,475	0,000	Valid	7	0,490	0,000	Valid
2	0,577	0,000	Valid	8	0,484	0,000	Valid
3	0,637	0,000	Valid	9	0,502	0,000	Valid
4	0,570	0,000	Valid	10	0,532	0,000	Valid
5	0,482	0,000	Valid	11	0,627	0,000	Valid
6	0,631	0,000	Valid				

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012

Nilai korelasi (Pearson Correlation) > 0,30 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} (df = N-2 dan $\alpha = 5\%$) dengan pengujian dua arah diperoleh hasil r_{tabel} 0,230 sehingga kuesioner ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	N of item	Status
Kinerja (Y)	0,7279	7	Reliabel
Kompetensi (X ₁)	0,7387	7	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,7612	11	Reliabel

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 : Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t hitung	Nilai t table	Nilai F hitung	Nilai F tabel
Konstanta (a)	1,818	5,166	1,993	23,522	3,1239
Kompetensi (X ₁)	0,397	3,505	1,993	23,522	3,1239
Motivasi (X ₂)	0,253	2,251	1,993	23,522	3,1239
Koefisien Determinasi (R ²)	0,395				
Koefisien Korelasi-Berganda (R)	0,629				
N	75				

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012

Tabel 3 diatas menunjukkan hasil pengolahan analisis regresi berganda. Dengan demikian, peneliti dapat mengetahui nilai konstanta dan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel, dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,818 + 0,397 X_1 + 0,253X_2 + e$$

3. Analisis Kofisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629 ^a	.395	.378	.25875	2.021

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETEN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda diatas, diperoleh hasil bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) antara variabel kompetensi dan motivasi dengan kinerja karyawan adalah 0,629. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel terikat (kinerja karyawan) dengan variabel bebas (kompetensi dan motivasi) adalah sebesar 62,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas, karena nilai koefisien korelasi berganda yang diperoleh lebih dari 0,05 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh signifikan

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi yang diperoleh dalam hasil analisis adalah sebesar 0,378 (tabel 5.6) dengan nilai koefisien determinasi disesuaikan sebesar 0,378 hal ini berarti sebanyak 37,8% atau perubahan tingkat kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun dapat dijelaskan atau diterangkan oleh perubahan kompetensi dan motivasi. Nilai ini berarti bahwa variabel kompetensi dan motivasi mampu menjelaskan cukup baik variabel kinerja karyawan. Dan sebanyak 62,2% perubahan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.150	2	1.575	23.522	.000 ^a
	Residual	4.821	72	.067		
	Total	7.970	74			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETEN

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil analisis, diperoleh bahwa nilai F_{hitung} persamaan regresi adalah 23,522 dengan tingkat probabilitas signifikansi adalah sebesar 0,000. Oleh karena nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari pada taraf nyata 5% ($\alpha - 0,05$), maka model regresi bisa digunakan untuk memprediksi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun.

Dengan menggunakan derajat bebas pembilang $k-1 = 3-1 = 2$, dan derajat bebas tersebut adalah $n-k = 75-3 = 72$, serta taraf nyata 5% maka diperoleh nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,9738 dengan nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($23,552 > 3,9738$), maka ditemukan terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan dari variabel kompetensi dan motivasi secara serentak terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.818	.352		5.166	.000
	KOMPETEN	.397	.113	.420	3.505	.001
	MOTIVASI	.253	.112	.270	2.251	.027

a. Dependent Variable: KINERJA

Nilai t_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan derajat bebas $n-k = 75-3 = 72$ ($df = 72$), dan taraf nyata $\alpha = 5\%$, serta pengujian dilakukan dengan dua arah, maka diperoleh nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,993.

Selanjutnya dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

- Variable kompetensi (X_1) : $t_{\text{hitung}} 3,505 > t_{\text{tabel}} 1,993$ disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun dengan tingkat signifikan 0,001.
- Variable motivasi (X_2) : $t_{\text{hitung}} 2,251 > t_{\text{tabel}} 1,993$ disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun dengan tingkat signifikan 0,027

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diatas diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun adalah variabel kompetensi dengan $t_{\text{hitung}} 3,505$ daripada variabel motivasi dengan $t_{\text{hitung}} 2,251$.

L. KESIMPULAN

- Variabel bebas kompetensi kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien Determinasi (R^2)
Dari hasil perhitungan diperoleh hasil bahwa 37,8% kinerja karyawan bagian pengolahan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Tandun pada dasarnya memang dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi.
- Variabel bebas kompetensi dan motivasi secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel motivasi.

M. SARAN

- perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial. Hal ini akan menimbulkan rasa aman dan nyaman dari sisi karyawan sehingga dapat membangkitkan semangat kerja.

2. Perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kompetensi karyawan itu sendiri seperti adanya motif pribadi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tepat guna dan sasaran bagi karyawan yang dapat diselenggarakan oleh perusahaan, selain itu perekrutan dan penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi.
3. Motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan jika perusahaan mengetahui apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan dapat memenuhinya, hal ini dapat sesuai dengan hirarki kebutuhan menurut Maslow. Dimana jika karyawan sudah terpenuhi tahap kebutuhan fisiologis maka perusahaan dapat mempertimbangkan tahap pemenuhan kebutuhan selanjutnya bagi karyawan. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dimana pimpinan dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawan, selain itu pimpinan diharapkan mampu memberikan penghargaan atas prestasi karyawan baik secara non finansial dengan memberikan pujian maupun secara finansial seperti bonus, insentif dll. Sesama karyawan juga diharapkan dapat menjalin hubungan interpersonal yang baik. Hal ini dapat meningkatkan kerja sama diantara karyawan untuk menunjang kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Isyandi, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Basuki. S dan Gendro. P. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Tutor Program Paket B dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi di Kabupaten Karanganyar*. <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent/article/download/.../98>. diakses pada tanggal 6 Desember 2012.
- Eva Kris Diana Devi (2009) *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing) PT Semeru Karya Buana Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam, 2001. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gito Sudarmo, Indriyo, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFYOGYAKARTA.
- Iswahyu. Hartati. *Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kab. Malang*

<http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/21056380.pdf> diakses pada tanggal 5 Desember 2012

Khairul Akhir Lubis (2008) *pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan*. Universitas Sumatera Utara.

L. Draft, Richard, 2006. *Management*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

L. Draft, Richard, 2010. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Penerbit salemba Empat.

L. Draft, Richard, 2002. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

L. Mathis, Robert, John. H. Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Penerbit Eirlangga.

Machfoedz, Muhammad, 2007. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.

Marliana Budhiningtias Winanti, *pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (Survei pada PT Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat)*. Program Studi Manajemen Informatika Universitas Komputer Indonesia. Majalah Ilmiah UNIKOM Vol 7. No. 2.

Messa Media Gusti. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Sertifikasi*.

<http://eprints.uny.ac.id/6119/1/PENGARUH%20KEDISIPLINAN,%20MOTIVASI%20KERJA,%20DAN%20PERSEPSI%20GURU%20TENTANG%20KEPEMIMPINAN%20KEPALA%20SEKOLAH%20TERHADAP%20KINERJA%20GURU%20SMKN%201%20PURWOREJO%20PASCASERTIFIKASI.pdf>. Diakses pada tanggal 6 Desember 2012

Nenny Anggraeni. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI)*. Bandung. http://jurnal.upi.edu/file/Nenny_Anggraeni.pdf. diakses pada tanggal 6 Desember 2012.

P. Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

P. Robbins, Stephen, Marry Ceruster, 2010. *Manajemen Edisi kesepuluh jilid 2*. Jakarta: Penerbit Eirlangga.

R. Wirjana, Bernardine, 2007. *Mencapai Manajemen Berkualitas Organisasi, Kinerja, Program*. Yogyakarta: ANDY OFFSET.

- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Ronald Listio (2010) *pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Allianz Life Indonesia wilayah Jawa Barat*. <http://dir.unikom.ac.id/thesis/magistermanajemen/2010/jbptunikompp-gdl-ronaldlist-24087/1-thesisr-1.pdf/pdf/1-thesisr-1.pdf> diakses pada tanggal 30 April 2012.
- S. Bateman, Thomas, Scott A. Snell, 2009. *Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Santi Darwinanti (2011). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Perkebunan Nusantara III Deli Serdang- 2 Sei Karang Galang)*.MEDAN.
- Siti Chairunnisah. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat*. <http://repository.gunadarma.ac.id:8080/bitstream/123456789/1320/1/11207034.pdf> diakses pada tanggal 6 Desember 2012.
- Solihin, Ismail, 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*.<http://ejournal.unisridigilib.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/88/61> diakses pada tanggal 6 Desember 2012.
- UPT Perpustakaan Universitas Pasundan. *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan*. <http://perpusunpas.wordpress.com/2009/10/09/pengaruh-kompetensi-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-perusahaan/> diakses pada tanggal 6 Desember 2012.
- Usmara, A, Lukas Dwiantara, 2006. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Asmar Books.
- Wibisono, Dermawan, 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Widjaja Tunggal, Amin, 2002. *Manajemen-suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit RINEKA CIPTA.

