



## **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REMCO RUBBER INDONESIA**

### ***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. REMCO RUBBER INDONESIA***

**Selfa Amalni<sup>1\*</sup>, Maftuhah Nurrahmi<sup>2</sup>, Amrah Muslimin<sup>3</sup>**

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: [Selfaamalni583@gmail.com](mailto:Selfaamalni583@gmail.com)

---

#### **Article Info**

##### Article history :

Received : 06-09-2025

Revised : 07-09-2025

Accepted : 09-09-2025

Published : 11-09-2025

#### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of motivation and work competence on the performance of employees at PT. Remco Rubber Indonesia. The sample in this study consisted of 69 respondents. The sampling technique used was probability sampling with a cluster random sampling method. The type of research applied was associative, utilizing both primary and secondary data. The data collection technique employed was a questionnaire. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and the coefficient of determination. The results of the multiple linear regression analysis indicate that the variables of motivation and competence have positive regression coefficients, meaning that motivation and competence have a positive influence on employee performance. The results of the F-test show that motivation and competence significantly affect employee performance at PT. Remco Rubber Indonesia. The results of the partial t-test indicate that both motivation and competence have a significant effect on employee performance. The analysis of the coefficient of determination shows that 66.3% of the variation in employee performance is explained by the independent variables motivation and competence, while the remaining 33.7% is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords : motivation, competence, and employee performance**

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 69 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis teknik *cluster random sampling*. Jenis penelitian yang digunakan ialah asosiatif, data yang digunakan merupakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis Regresi Linier Berganda variabel Motivasi dan Kompetensi mempunyai koefisien regresi positif berarti bahwa Motivasi dan Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. Hasil uji Hipotesis t secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 66,3% perubahan terhadap Kinerja Karyawan disebabkan oleh besarnya kontribusi variabel bebas Motivasi dan Kompetensi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan dalam penelitian, sedangkan sisanya 33,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan**



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen utama yang sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci dalam menjalankan rencana dan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, namun seringkali terhambat oleh rendahnya motivasi dan kurangnya kompetensi kerja. Motivasi yang lemah, seperti minimnya dorongan untuk berprestasi dan kurangnya penghargaan, dapat menurunkan semangat kerja. Di sisi lain, kompetensi yang tidak memadai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, juga menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Wibowo, 2014:289) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu, kemampuan (kompetensi), motivasi, dan persepsi terhadap peran kerja.

Kinerja adalah hasil pekerjaan dan perilaku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab pada periode tertentu. Tanpa kinerja yang baik, tujuan perusahaan sulit tercapai dan operasional tidak akan berjalan lancar. Kinerja yang optimal diperoleh ketika karyawan mematuhi prosedur perusahaan secara konsisten, sehingga hasil yang diinginkan bisa maksimal. Untuk mendukung kinerja tersebut, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor pendukung (Kasmir, 2019:182).

Salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi dapat berasal dari dorongan internal maupun eksternal seperti kebutuhan, keinginan, atau insentif yang membuat seseorang bekerja dengan kesadaran penuh dan semangat tinggi demi mencapai target yang telah ditetapkan. Dorongan ini lahir dari inspirasi dan antusiasme untuk menjalankan tugas dengan sepenuh hati, komitmen, dan ketekunan, sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik. Oleh karena itu, manajemen memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan, sehingga mereka bekerja dengan semangat, moral tinggi, dan keuletan (Armstrong, 2015: 56).

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada diri seseorang yang dapat membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai pekerjaan yang diharapkan (Nguyen et al, 2020:655). Tingkat kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif, serta memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja mereka. Pengembangan kompetensi karyawan menjadi salah satu strategi kunci yang harus ditempuh organisasi guna mencapai keunggulan bersaing.

Industri karet di Indonesia memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian nasional, baik sebagai penyedia bahan baku industri maupun sebagai komoditas ekspor unggulan. Salah satu perusahaan yang bergerak di sektor ini adalah PT. Remco Rubber Indonesia, yang selama ini dikenal sebagai produsen karet berkualitas untuk berbagai kebutuhan industri. Beberapa tahun terakhir, PT. Remco Rubber Indonesia menghadapi tantangan berupa penurunan tingkat produksi, yang berdampak langsung pada pencapaian target perusahaan. Situasi ini tidak hanya disebabkan oleh faktor eksternal seperti kendala geografis dan gangguan rantai pasok, tetapi juga diduga berkaitan erat dengan faktor internal, khususnya kinerja karyawan. Berikut adalah data yang didapat langsung dari PT. Remco Rubber Indonesia sebagai berikut:

**Tabel I.1** Hasil Produksi Giling dan Crumb Tahun 2020-2024

Tahun	Total Produksi			
	Giling	% Penurunan Giling	Crumb Rubber	% Penurunan Crumb
2020	46.403.553 kg	0	34.295.585 kg	0
2021	45.299.109 kg	-2.38	32.995.585 kg	-3.79
2022	41.236.109 kg	-8.97	29.894.945 kg	-9.4
2023	36.681.165 kg	-11.05	27.310.425 kg	-8.65
2024	37.230.967 kg	1.5	26.518.150 kg	-2.9

Sumber: PT. Remco Rubber Indonesia, 2025

Berdasarkan Tabel 1. data produksi PT. Remco Rubber Indonesia selama periode 2020 sampai dengan 2024, terlihat adanya tren penurunan produksi baik pada kategori produksi giling maupun crumb rubber. Penurunan produksi ini harus menjadi perhatian serius bagi manajemen PT. Remco Rubber Indonesia, terutama dalam menyusun strategi perbaikan yang berfokus pada peningkatan motivasi dan pengembangan kompetensi karyawan, guna mendukung upaya pemulihan dan pertumbuhan produksi di masa mendatang. Selanjutnya peneliti melakukan Pra-riset di PT. Remco Rubber Indonesia untuk memperkuat dugaan sebelumnya dan didapatkan Kesimpulan hasil dimana dari temuan bahwa 18 dari 30 responden merasa motivasi kerja mereka menurun dibandingkan tahun sebelumnya. Rendahnya motivasi ini tampaknya berkaitan dengan beberapa faktor. Misalnya, hanya 12 orang yang merasa bahwa perusahaan sudah memberikan insentif dan penghargaan secara layak. Selain itu, Sebagian besar responden juga menyebutkan bahwa dukungan atau dorongan dari atasan masih kurang dirasakan, dengan 15 orang menyatakan tidak setuju bahwa mereka mendapatkan arahan dan dukungan yang membangun. Fenomena yang ditemukan menggambarkan adanya penurunan motivasi kerja di kalangan karyawan bagian produksi di PT. Remco Rubber Indonesia.

Berdasarkan sisi kompetensi, meskipun 19 responden merasa cukup mampu secara teknis untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, namun masih ada 14 orang yang mengaku kesulitan saat harus beradaptasi dengan sistem atau teknologi baru di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki belum sepenuhnya selaras dengan perkembangan yang ada di lapangan. Menariknya, hampir seluruh responden 26 dari 30 orang mengakui bahwa kompetensi kerja memang sangat memengaruhi hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Fenomena yang ditemukan menunjukkan bahwa meskipun terdapat kompetensi teknis dasar yang dimiliki karyawan, namun kurangnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menyebabkan ketidaksiapan dalam menghadapi perubahan teknologi atau sistem kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. Remco Rubber Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan motivasi dan kompetensi kerja.



## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai seseorang, baik dari segi tugas maupun perilaku kerja, dalam menjalankan tanggung jawab selama periode tertentu. Artinya, kinerja mencerminkan sejauh mana individu berhasil menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target atau standar yang ditetapkan. Menurut Kasmir (2019:189), terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja seseorang dalam lingkungan kerja, di antaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, perencanaan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260) ialah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

### **Motivasi**

Menurut Wibowo (2016:322), motivasi dapat dipahami sebagai dorongan yang mengarahkan serangkaian perilaku manusia menuju pencapaian tujuan tertentu. Dalam proses ini, motivasi mencakup berbagai elemen seperti membangkitkan semangat, memberikan arah, mempertahankan usaha, menunjukkan kekuatan dorongan, serta adanya tujuan yang ingin dicapai secara berkelanjutan. Menurut Afandi (2018:24), motivasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, antara lain kebutuhan untuk bertahan hidup, kebutuhan akan masa depan yang lebih baik, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan pengakuan atas prestasi. Sedangkan indikator dari motivasi menurut Afandi (2018:29) ialah (a) dimensi ketentraman kerja berupa imbalan atau kompensasi yang diterima, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan tersediannya fasilitas kerja yang memadai. (b) dimensi dorongan untuk bekerja optimal berupa pencapaian prestasi kerja, adanya penghargaan atau pengakuan dari atasan, dan minat serta ketertarikan terhadap pekerjaan itu sendiri.

### **Kompetensi Kerja**

Menurut Wibowo (2016:271), kompetensi merupakan kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu, yang didasari oleh perpaduan antara keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi mencerminkan tingkat keahlian atau pengetahuan yang menunjukkan profesionalisme di bidang tertentu, dan menjadi ciri utama atau kekuatan dalam bidang tersebut. Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:283), terdapat berbagai faktor yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tingkat kompetensi individu, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja karyawan antara lain keyakinan dan nilai-nilai pribadi, keterampilan dan pengalaman kerja, ciri kepribadian, motivasi, hambatan emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi. Sedangkan indikator kompetensi kerja menurut Gordon dalam Sutrisno (2017:294) berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan atau keterampilan, nilai atau value, sikap kerja, dan minat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Remco Rubber Indonesia, yang beralamat di Jl. Ki Kemas Rindo, Ogan Baru, Kec. Kertapati, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Telp: (0711) 510044. Menggunakan jenis penelitian Asosiatif, yang bertujuan untuk menguraikan hubungan atau



pengaruh variabel bebas, yaitu Motivasi (X1) dan Kompetensi Kerja (X2), terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 225 karyawan tetap di cabang teluk gelam. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 karyawan, menggunakan *Probability sampling* dengan jenis *cluster random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer berupa penyebaran kuesioner dan data sekunder didapatkan melalui dokumen internal perusahaan. Metode pengumpulan data yaitu kuesioner dan observasi. Analisis data yang digunakan berupa metode analisis kualitatif yang dikuantitaskan. Uji instrumen dalam penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis dalam penelitian berupa regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Uji instrumen yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan 30 sampel uji coba. Tujuan uji ini adalah untuk menilai sejauh mana ketepatan dan konsistensi instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga data yang dihasilkan relevan dengan tujuan penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada setiap indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,306). Sementara itu, hasil uji reliabilitas mengindikasikan bahwa semua indikator reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2:

**Tabel 2.** Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	.537	.210	
	MOTIVASI X1	.323	.076	.354
	KOMPETENSI X2	.527	.076	.576

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V25, 2025

Berdasarkan Tabel 2. diatas maka dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 0,535 + 0,393 X1 + 0,475 X2$$

1. Nilai konstanta 0,537 menunjukkan bahwa seandainya variabel motivasi dan kompetensi kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 0,537. Ini merupakan nilai dasar kinerja karyawan tanpa adanya pengaruh motivasi dan kompetensi.



2. Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,323 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila terjadi peningkatan pada motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila motivasi menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun. Dengan asumsi kompetensi kerja tetap.
3. Nilai koefisien variabel kompetensi kerja sebesar 0,527 menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila terjadi peningkatan pada kompetensi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila kompetensi kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun. Dengan asumsi motivasi tetap.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan/Bersama-Sama)

Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara serentak/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.** Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.994	2	16.997	67.775	.000 <sup>b</sup>
	Residual	16.557	66	.251		
	Total	50.551	68			

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI\_X2, MOTIVASI\_X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V25, 2025

Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df)  $v_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ , dan  $v_2 = n - k = 69 - 3 = 66$ , maka nilai pada distribusi Ftabel = 2,38. Berdasarkan Tabel IV.11 Uji F, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 67,775 > Ftabel 2,38 dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

#### Uji t (Parsial/Individu)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.** Uji t

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.535	.157		2.559	.013
	MOTIVASI_X1	.393	.057	.469	4.259	.000
	KOMPETENSI_X2	.475	.057	.542	6.929	.000

a. Dependent Variabel: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V25, 2025



Menentukan ttabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ )  $10\% = 0,1$  dan tingkat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k$  Maka: ( $df$ ) =  $0,1 (69-3)$  adalah  $0,1 = 66$ . Jadi nilai ttabel = 1,668. Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai thitung untuk variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 4,259 maka thitung  $4,259 > t$ tabel 1,668: Hal ini diperkuat dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. Hipotesis kedua terbukti.
2. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai thitung untuk variabel kompetensi kerja diperoleh nilai sebesar 6,929 maka thitung  $6,929 > t$ tabel 1,668: Hal ini diperkuat dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Artinya ada pengaruh signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. Hipotesis ketiga terbukti.

### Koefisien Determinasi

koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas yaitu motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia. Dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.672	.663	.501

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI\_X2, MOTIVASI\_X1

b. Dependent Variable: KINERJA\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V25, 2025

Berdasarkan Tabel IV.13 diatas, didapatkan Adjusted R Squared sebesar 0,663. Artinya, bahwa kontribusi variabel motivasi (X1) dan kompetensi kerja (X2) terhadap perubahan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Remco Rubber Indonesia sebesar 66,3%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia, hasil uji hipotesis secara simultan/bersama-sama dengan tingkat Keyakinan = 90% Kesalahan = 10%. Artinya antar motivasi dan kompetensi kerja Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat Fhitung  $67,755 > F$ tabel 2,38 dengan taraf signifikan  $F 0,000 < 0,1$  maka menunjukkan adanya pengaruh signifikans motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia, Hipotesis satu terbukti. Hasil membuktikan bahwa antara motivasi, dan kompetensi kerja dapat secara bersama-sama dan saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. hal ini juga dibuktikan melalui koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel



motivasi dan kompetensi kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 67,2% terhadap kinerja karyawan.

Berikut kondisi dari kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas, permasalahan yang terjadi yaitu sebagian besar karyawan belum optimal dalam memastikan produk bebas cacat dan bekerja dengan teliti sesuai standar mutu perusahaan. Mayoritas memilih tidak setuju pada kedua pernyataan tersebut, sehingga perlu adanya peningkatan ketelitian dan pengawasan kualitas dalam proses produksi. Penyebabnya antara lain belum optimalnya ketelitian dan jaminan kualitas produk disebabkan oleh kurangnya pemahaman serta penerapan SOP, minimnya pelatihan teknis, dan lemahnya pengawasan dari atasan. Selain itu, rendahnya motivasi kerja serta tingginya beban produksi membuat karyawan kurang fokus menjaga kualitas hasil kerja. Solusi dari permasalahan ini adalah dengan memberikan pelatihan teknis secara rutin agar pemahaman SOP semakin baik, memperkuat pengawasan dan arahan dari atasan, serta meningkatkan motivasi kerja melalui insentif atau penghargaan yang adil. Selain itu, perusahaan perlu melakukan penyesuaian beban kerja dan target produksi agar karyawan dapat bekerja lebih fokus dan teliti.
2. Kuantitas, permasalahan yang terjadi yaitu sebagian besar karyawan belum mampu memenuhi target produksi harian dan jarang dapat melampaui target minimum dalam kondisi kerja normal. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan masih rendah dan perlu ditingkatkan melalui pengelolaan kerja yang lebih efektif. Penyebabnya antara lain rendahnya pencapaian target produksi disebabkan oleh keterampilan teknis karyawan yang belum optimal, pemahaman SOP yang kurang, serta motivasi kerja yang rendah. Selain itu, target yang tinggi tanpa dukungan manajemen yang memadai membuat karyawan sulit mencapai bahkan melampaui target produksi harian. Solusi dari permasalahan ini adalah dengan memberikan pelatihan teknis dan pemahaman SOP secara berkala, menyusun target yang realistis sesuai kapasitas kerja, serta meningkatkan motivasi karyawan melalui insentif dan penghargaan yang tepat. Selain itu, pengawasan dan dukungan manajemen perlu diperkuat agar proses produksi berjalan lebih lancar dan efisien.
3. Efektivitas, permasalahan yang terjadi yaitu sebagian besar karyawan belum mampu memanfaatkan waktu kerja secara efisien dan masih kesulitan memilih metode kerja yang tepat untuk mempercepat proses produksi. Kondisi ini berdampak pada rendahnya produktivitas dan pencapaian hasil yang optimal. Penyebabnya antara lain rendahnya efisiensi waktu kerja dan kemampuan memilih metode kerja yang tepat disebabkan oleh kurangnya pemahaman SOP, minimnya pelatihan terkait teknik kerja yang efektif, serta rendahnya kedisiplinan dan manajemen waktu karyawan. Selain itu, kurangnya arahan dari atasan juga membuat proses kerja tidak terarah dengan baik. Solusi dari permasalahan ini adalah perusahaan perlu memberikan pelatihan manajemen waktu dan metode kerja yang efisien, meningkatkan pengawasan dan bimbingan dari atasan, serta menetapkan sistem evaluasi dan penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja secara efektif. Selain itu, perbaikan SOP dan penyesuaian beban kerja dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus dan produktif.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, dan faktor-faktor tersebut bersumber dari faktor kompetensi dan motivasi. Berdasarkan teori tersebut ini membuktikan bahwa ada pengaruh



motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini telah membuktikan kebenaran teori tersebut.

Hasil ini didukung oleh penelitian Rangin, Hamidah & Senjawati (2021), dengan hasil yang membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan antara penelitian ini dan sebelumnya, terdapat kesamaan diantara penggunaan variabel yang serupa, yaitu motivasi kerja, dan kompetensi kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian yang berbeda, dan sejumlah karyawan yang tidak sama. Hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya bisa dikatakan sejalan dan saling mendukung satu sama lainnya, karena sama-sama membuktikan ada pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90% berdasarkan Tabel 4. uji t, diketahui nilai thitung  $4,259 > t_{tabel} 1,668$ , dengan tingkat sig.t  $0,000 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.

Penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi merupakan aspek yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana dilihat dari tinjauan terhadap hasil jawaban karyawan mengenai motivasi, yang menunjukkan jawaban ketidaksetujuan yang cukup tinggi, adapun jawaban karyawan pada kisaran antara 42%-46,4%. Hal ini membuktikan bahwa banyak karyawan merasa motivasi kerja mereka masih rendah. Beberapa faktor yang mempengaruhi di antaranya adalah sistem gaji yang dianggap kurang sesuai dengan beban kerja, bonus atau insentif yang belum memotivasi secara optimal, dan suasana kerja yang dinilai kurang mendukung kenyamanan. Selain itu, hubungan kerja dengan rekan kerja yang belum maksimal juga membuat motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya terbangun.

Berikut kondisi dari motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi, permasalahan yang terjadi yaitu sebagian besar karyawan merasa gaji yang diterima belum sebanding dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, serta insentif atau bonus yang diberikan belum mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat. Kondisi ini dapat memengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Penyebabnya antara lain rendahnya kepuasan terhadap gaji dan insentif disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dengan sistem pengupahan, kurangnya transparansi dalam pemberian bonus, serta minimnya skema penghargaan yang berbasis kinerja. Hal ini membuat karyawan merasa usaha mereka tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima. Solusi dari permasalahan ini adalah perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan melakukan evaluasi sistem penggajian agar sesuai beban kerja, menerapkan sistem insentif berbasis kinerja yang jelas dan transparan, serta memberikan penghargaan tambahan bagi karyawan berprestasi. Selain itu, komunikasi yang terbuka mengenai kebijakan kompensasi dapat membantu meningkatkan rasa keadilan dan motivasi kerja.
2. Lingkungan Kerja, permasalahan yang terjadi yaitu suasana kerja di perusahaan dinilai kurang mendukung kenyamanan karyawan, dan hubungan kerja antar rekan belum optimal dalam memotivasi peningkatan kinerja. Kondisi ini dapat berdampak pada rendahnya semangat kerja



serta produktivitas harian karyawan. Penyebabnya antara lain lingkungan kerja kurang kondusif, minimnya komunikasi dan kerja sama antar karyawan sehingga hubungan kerja tidak harmonis, dan kurangnya kegiatan kebersamaan atau pembinaan hubungan antar rekan kerja. Solusi dari permasalahan ini adalah menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman melalui perbaikan fasilitas dan tata ruang, mendorong komunikasi yang terbuka dan kerja sama tim untuk membangun hubungan yang lebih asik dan mengadakan kegiatan peningkatan keakraban.

3. Minat terhadap pekerjaan, permasalahan yang terjadi yaitu sebagian besar karyawan tidak merasa senang menjalani pekerjaannya di perusahaan ini. Selain itu, banyak karyawan yang merasa pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan, sehingga meningkatkan risiko kejenuhan dalam bekerja. Kondisi ini dapat berdampak pada rendahnya motivasi, semangat kerja, dan produktivitas. penyebabnya antara lain kesesuaian pekerjaan dengan minat dan kompetensi karyawan rendah, kurangnya variasi tugas atau tantangan dalam pekerjaan dan minimnya penghargaan dan pengakuan atas kinerja. Solusi dari permasalahan ini adalah melakukan penempatan karyawan sesuai minat dan kompetensi, memberikan kesempatan pengembangan diri dan rotasi pekerjaan, dan meningkatkan sistem penghargaan dan pengakuan.

Hasil ini didukung dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189), dari 13 (tiga belas) faktor yang dikemukakan dalam teori tersebut, salah satunya meliputi faktor motivasi. Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang membuktikan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sahat Simbolon (2020), dengan hasil yang membuktikan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja. Kesamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini, yaitu melakukan pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, serta hasil penelitian yang signifikan. Perbedaannya dalam penelitian tersebut ialah jumlah sampel yang berbeda, serta menggunakan objek penelitian pada perusahaan lain.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90% berdasarkan Tabel 4. uji t, diketahui nilai thitung  $6,929 > t_{tabel} 1,668$ , dengan tingkat sig.  $t 0,000 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.

Penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi merupakan aspek yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana dilihat dari tinjauan terhadap hasil jawaban karyawan mengenai kompetensi, yang menunjukkan jawaban ketidaksetujuan yang cukup tinggi, adapun jawaban karyawan pada kisaran antara 39,1%-46,4%. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi kerja karyawan masih berada pada tingkat yang rendah, baik dalam pemahaman prosedur, penguasaan teknis, maupun kemampuan mengatasi masalah. Rendahnya kompetensi ini dapat berdampak pada efektivitas kerja dan kualitas hasil produksi di perusahaan.

Berikut kondisi dari kompetensi kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengetahuan, permasalahan yang terjadi yaitu pemahaman karyawan terhadap SOP produksi masih rendah, dan pengetahuan tentang proses pembuatan produk karet juga kurang memadai.



- Kondisi ini dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan sosialisasi yang efektif. Untuk meningkatkan hal tersebut, perusahaan perlu memberikan pelatihan rutin, pendampingan kerja, dan memperkuat komunikasi internal agar karyawan lebih termotivasi memahami prosedur kerja dan meningkatkan kompetensi teknisnya. Penyebabnya antara lain kurangnya pelatihan dan sosialisasi SOP, minimnya pendampingan dari atasan atau mentor, komunikasi internal yang kurang efektif, dan Tingkat motivasi belajar karyawan rendah. Solusi dari permasalahan ini adalah memberikan pelatihan rutin dan refreshment training, menerapkan program pendampingan atau coaching, meningkatkan komunikasi internal, dan memberikan insentif berbasis pengetahuan dan keterampilan.
2. Pemahaman, permasalahan yang terjadi yaitu sebagian besar karyawan belum mampu memahami instruksi kerja dari atasan dengan baik. Selain itu, pemahaman karyawan terhadap alasan di balik setiap prosedur produksi juga masih rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi instruksi dan pemahaman prosedural di lingkungan kerja belum optimal. Penyebabnya antara lain instruksi kerja kurang jelas atau tidak disampaikan secara efektif, minimnya pelatihan mengenai tujuan prosedur produksi, kurangnya interaksi atau komunikasi dua arah antara atasan dan karyawan, dan Tingkat pemahaman teknis karyawan belum merata. Solusi dari permasalahan ini adalah meningkatkan kejelasan dan konsisten penyampaian instruksi melalui briefing harian, memberikan pelatihan yang menjelaskan tujuan di balik setiap prosedur kerja, mendorong komunikasi dua arah antara atasan dan karyawan untuk klarifikasi tugas dan melakukan evaluasi rutin terhadap pemahaman karyawan terkait prosedur dan instruksi kerja.
  3. Kemampuan dan keterampilan, permasalahan yang terjadi yaitu keterampilan teknis karyawan dalam mengoperasikan mesin produksi masih rendah. Selain itu, kemampuan karyawan dalam mengatasi kendala teknis kecil secara mandiri juga belum optimal. Kondisi ini berpotensi menghambat kelancaran proses produksi. Penyebabnya antara lain kurangnya pelatihan teknis yang mendalam dan berkelanjutan, minimnya pengalaman kerja atau praktik langsung dalam penanganan masalah teknis, kurangnya pendampingan dari teknis senior atau supervisor, dan tidak adanya prosedur cepat tanggap untuk masalah teknis kecil. Solusi dari permasalahan ini adalah mengadakan pelatihan teknis rutin dan sertifikasi keterampilan kerja, menerapkan sistem mentoring dari karyawan berpengalaman, menyusun panduan teknis sederhana untuk masalah umum di lapangan.

Hasil ini didukung dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189), dari 13 (tiga belas) faktor yang dikemukakan dalam teori tersebut, salah satunya meliputi faktor kompetensi. Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang membuktikan ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sungguh Ponten Pranata (2003), dengan hasil yang membuktikan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Kesamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini, yaitu melakukan pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta hasil penelitian yang signifikan. Perbedaannya dalam penelitian tersebut ialah jumlah sampel yang berbeda, serta menggunakan objek penelitian pada perusahaan lain.



## KESIMPULAN

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

1. Ada pengaruh signifikan motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.
3. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.

## Saran

1. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan motivasi kerja melalui perbaikan sistem gaji, pemberian insentif, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, peningkatan kompetensi juga penting dilakukan melalui pelatihan berkala, pelatihan teknis, dan pendampingan agar karyawan lebih terampil, percaya diri, serta produktif.
2. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kompetensi kerja melalui pelatihan berkala terkait SOP, pelatihan teknis, pembekalan pengetahuan proses produksi, serta pendampingan agar karyawan lebih terampil, mandiri, percaya diri, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
3. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan efisiensi dan kualitas kerja melalui pengawasan produksi yang ketat, penerapan metode kerja yang efektif, pemberian feedback yang membangun, serta pembentukan budaya kerja berorientasi pada perbaikan berkelanjutan agar target perusahaan tercapai secara konsisten.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Nusa Media Yogyakarta
- Armstrong, M. (2015). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th edition). London: Kogan Page.
- Dermawan, A., Kusnadi, E & Ediyanto. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xi Medika (Persero) Rs. Elizabeth Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*. 1(10), 1996-2008. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i10.2249>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Hasan, M. I. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, I & Yanuarso, B.P. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Impodio Indonesia Tangerang Selatan. *AMANAH: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. 1(2), 19-32. <https://doi.org/10.70451/amanah.v1i2.44>
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada



- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM.V1I4.389>
- Pranata, S. P. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 13(2), 39-48. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/1098>
- Ragin, A.M., Hamidah, S & Senjawati, N.D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IX Kebun Jollong Pati. *Jurnal Dinamika Sosial Ekonomi*. 22(1), 33-45. <https://scholar.archive.org/work/k5u3fvt3bfcvxauc2kojkqezda/access/wayback/http://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/jdse/article/download/5374/3798>
- Robbins & Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simbolon, S. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pertumbuhan Asia Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. 20(1), 83–94. <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i1.690>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Depok: Rajagrafindo Persada.