

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. WANAPOTENSI GUNA UNIT PABRIK MINYAK  
KELAPA SAWIT (PMKS) MUSI BANYUASIN**



**Skripsi**

**Nama : Aris Juan Pratama**

**NIM : 212020128**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. WANAPOTENSI GUNA UNIT PABRIK MINYAK  
KELAPA SAWIT (PMKS) MUSI BANYUASIN**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Aris Juan Pratama**

**NIM : 212020128**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aris Juan Pratama  
NIM : 212020128  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wanapotensi Guna Unit Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) Musi Banyuasin

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 3 Maret 2024



Aris Juan Pratama

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Gaya  
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Wanapotensi Guna Unit Pabrik Minyak Kelapa Sawit  
(PMKS) Musi Banyuasin

Nama : Aris Juan Pratama  
NIM : 212020128  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Februari 2024

Pembimbing I,



**Mardiana Puspasari. S.E.,M.Si.**  
NIDN: 0226107001

Pembimbing II,



**Sudarta. S.E.,M.M**  
NIDN: 0203026701

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zahna Prihandayani. S.E.,M.Si**  
NIDN: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Ignis Aurum Probat, Miseria Fortes Viros”*  
**“Api menguji emas, derita meneguhkan manusia”**  
Seneca.

**Kupersembahkan:**

- ❖ **Kedua orang tua ku tercinta,  
Ayahanda Rustan dan  
Ibunda Yentri Hernila**
- ❖ **Keluarga besar tercinta**
- ❖ **Pembimbing skripsi ku**
- ❖ **Sahabat dan teman-teman  
seperjuangan**
- ❖ **Almamater kebanggaan**

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh*

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin”** dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menempuh ujian guna mencapai Gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda ku (Rustan) dan Ibunda (Yentri Hernila) yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang paling baik didunia serta saudara- saudara yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis baik dari segi ilmu maupun pengalaman. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan serta motivasi dari berbagai pihak, maka kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesarbesarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah memberikan doa, motivasi, semangat dan dukungan.
5. Ibu Mardiana Puspasari. S.E.,M.Si. selaku pembimbing I dan Bapak Sudarta.S.E.,M.M selaku pembimbing II, yang tidak pernah lelah membimbing penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.
6. Seluruh Dosen/Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik, serta seluruh Staf Akademik dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Keluarga besarku tercinta yang telah memberi support hingga sejauh ini.
8. Keluarga Besar Mapala Alfedya FEB UM Palembang yang telah menjadi wadah saya dalam berkembang dan belajar.

Demikianlah skripsi ini saya tulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot Nasrun Ninallah Wa Fathun Qarib  
Wassalamu'alaikum Warohmatullahi wabarokatuh***

Palembang, Maret 2024

Aris Juan Pratama



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Kepustakaan.....	11
B. Kerangka Pemikiran .....	36
C. Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Jenis Penelitian .....	39

B.	Lokasi Penelitian .....	40
C.	Operasional Variabel .....	41
D.	Populasi dan Sampel .....	42
E.	Data Yang Diperlukan .....	43
F.	Metode Pengumpulan Data .....	44
G.	Analisis Data dan Teknik Analisis .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>55</b>
A.	Hasil Penelitian.....	55
B.	Pembahasan .....	79
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>91</b>
A.	Simpulan.....	91
B.	Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>93</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>94</b>

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran ..... 38

## DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Produksi PT. Wanapotensi Guna Musi Banyuasin Tahun 2018 sampai 2022.....	5
Tabel I. 2 Hasil Pra-Riset Terhadap 30 Karyawan PT. Wanapotensi Guna Musi Banyuasin.....	6
Tabel II 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya .....	35
Tabel III. 1 Operasional Variabel.....	41
Tabel III. 2 Jumlah Karyawan PT. Wanapotensi Guna .....	43
Tabel IV. 1 Uji Validitas .....	57
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas .....	58
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	60
Tabel IV. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	61
Tabel IV. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja .....	61
Tabel IV. 8 Kinerja Karyawan (Y) .....	62
Tabel IV. 9 Kompetensi (X1) .....	65
Tabel IV. 10 Motivasi Kerja (X2).....	68
Tabel IV. 11 Gaya Kepemimpinan (X <sub>3</sub> ) .....	71
Tabel IV. 12 Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel IV. 13 Uji F(Simultan).....	76
Tabel IV. 14 Uji t (Parsial).....	77
Tabel IV. 15 Koefisien Determinasi .....	78

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	: Jadwal Penelitian
Lampiran 2	: Kuesioner
Lampiran 3	: Jawaban Karyawan
Lampiran 4	: Karakteristik Responden
Lampiran 5	: Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 6	: Uji Instrumen
Lampiran 7	: Uji Hipotesis
Lampiran 8	: Tabel r
Lampiran 9	: Tabel f
Lampiran 10	: Tabel t
Lampiran 11	: Surat Keterangan Lunas BPP
Lampiran 12	: Surat Keterangan Selesai Riset dari Tempat Penelitian
Lampiran 13	: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 14	: Cek Plagiat Turnitin
Lampiran 15	: Sertifikat AIK
Lampiran 16	: Sertifikat Aplikasi Komputer
Lampiran 17	: Sertifikat Aplikasi Komputer dan Bisnis
Lampiran 18	: Sertifikat SKPI Pelatihan Pengelolaan Bisnis
Lampiran 19	: Sertifikat SKPI Pelatihan Employee Recruitment
Lampiran 20	: Sertifikat SKPI Pelatihan Sistem Manajemen Mutu
Lampiran 21	: Sertifikat SKPI Pelatihan Wawancara dan CV
Lampiran 22	: Sertifikat SKPI Pelatihan SPSS
Lampiran 23	: Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Aris Juan Pratama / 212020128 / Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wanapotensi Guna Unit Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) Musi Banyuasin.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wanapotensi Guna Unit Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) Musi Banyuasin. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Wanapotensi Guna Unit Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) Musi Banyuasin. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, dengan jumlah sampel 60 responden sebagai sampel dengan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Teknik analisis digunakan adalah regresi linier berganda. Uji hipotesis simultan (F) dan parsial (t). Hasil uji hipotesis secara bersama-sama menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara individu terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

***Aris Juan Pratama / 212020128 / The Influence of Competence, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance of PT. Wanapotensi Guna Unit Palm Oil Mill (PMKS) Musi Banyuasin.***

*This study aims to determine the effect of competence, work motivation and leadership style on the performance of employees of PT. Wanapotensi Guna Unit Palm Oil Mill (PMKS) Musi Banyuasin. The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of competence, work motivation and leadership style on the performance of employees of PT. Wanapotensi Guna Unit Palm Oil Mill (PMKS) Musi Banyuasin. This research includes associative research, with a sample size of 60 respondents as a sample with random sampling technique. The data collection technique is a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. Simultaneous hypothesis test (F) and partial (t). The results of hypothesis testing together show that competence, work motivation and leadership style have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin. The results of partial analysis show that competence, work motivation and leadership style individually on employee performance have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Wanapotensi Guna PMKS Unit Musi Banyuasin.*

***Keywords : Competence, Work Motivation, Leadership Style, Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan kedisiplinan.

Sumber daya manusia merupakan indikator yang sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi dalam menentukan arah dan tujuannya, dengan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas serta produktivitas yang tinggi diharapkan dapat menunjang pencapaian tersebut. Saat ini sumber daya manusia dalam perusahaan lebih dituntut untuk memiliki kualitas yang mampu menghadapi persaingan global dan tatanan baru di bidang ekonomi, sosial dan budaya yang terus berkembang. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya.

Di dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan sangat berperan penting terhadap pertumbuhan dan kemajuan perusahaan tersebut. Masalah yang sering kali muncul di dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan baru yang sebagian besar dari mereka belum memiliki keterampilan dan kriteria yang sesuai dengan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja dan juga karyawan lama yang mulai menurun tingkat konsentrasi dan efektivitas dalam



bekerja hal ini dipengaruhi oleh faktor usia kemudian adanya faktor senioritas dalam kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menurut Kasmir (2018:182) merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Afandi (2018:149) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. (Kasmir, 2018:189-192)

Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi

karyawan dalam organisasi/perusahaan. Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi - motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang sedangkan Menurut Sutrisno (2019:109) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi

dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif.

Salah satu badan usaha milik swasta yang terletak di daerah kabupaten Musi Banyuasin desa Penggaga kecamatan Sanga Desa adalah PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS. Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan kelapa sawit dimana perusahaan ini memproduksi TBS (Tandan Buah Segar) yang dihasilkan dari hasil perkebunan perusahaan sendiri dan juga TBS dari pasokan luar atau masyarakat umum, memproduksi CPO (*Crude Palm Oil*), Kernel (Inti Sawit) Shell Kering (LTDS), Nut, Shell Basah (*Claybath*) dan Fibre.

Adapun visi dan misi perusahaan yaitu “Menjadi perusahaan perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit yang efisien, memberikan keuntungan kepada stakeholder, ramah lingkungan, dan berkelanjutan.”. Memproduksi produk-produk yang optimal dan ramah lingkungan merupakan

salah satu misi dan tujuan dari PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin.

PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin memiliki struktur organisasi dalam kepemimpinan dimana pimpinan tertinggi dalam perusahaan tersebut adalah direktur utama atau pemilik perusahaan dan pemegang kendali di lapangan secara keseluruhan dipimpin oleh seorang Mill Manajer beserta jajaran struktural yang membawahi 147 orang karyawan sehingga membutuhkan kepemimpinan yang baik agar PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin dapat menciptakan kualitas dan kuantitas yang baik juga agar dapat mempunyai hasil yang sesuai.

Data produksi PT. Wanapotensi Guna Musi Banyuasin dalam jangka waktu 5 tahun terakhir yang tersaji pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel I. 1**  
**Produksi PT. Wanapotensi Guna Musi Banyuasin**  
**Tahun 2018 sampai 2022**

	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Januari</b>	3.532.530	2.496.510	2.624.200	3.325.600	2.293.840
<b>Februari</b>	2.501.700	1.324.970	1.232.820	2.345.322	1.287.699
<b>Maret</b>	2.632.450	1.936.500	1.578.280	2.533.469	1.938.155
<b>April</b>	2.591.900	1.445.340	1.759.800	1.869.760	1.693.034
<b>Mei</b>	2.718.030	2.866.810	2.678.790	2.678.790	1.508.266
<b>Juni</b>	3.023.430	2.361.286	1.956.213	2.478.600	2.109.459
<b>Juli</b>	2.950.120	2.355.470	1.867.670	2.514.968	2.122.600
<b>Agustus</b>	2.436.360	1.623.730	1.935.700	2.371.220	1.494.809
<b>September</b>	3.615.490	2.206.830	1.880.900	1.971.108	1.920.034
<b>Oktober</b>	4.670.590	3.861.910	3.063.420	2.846.680	2.023.556
<b>November</b>	3.101.700	2.630.150	2.567.200	2.842.980	2.469.148
<b>Desember</b>	2.692.380	1.990.780	2.067.340	2.522.390	2.198.442
<b>Jumlah</b>	<b>36.466.680</b>	<b>27.100.286</b>	<b>25.212.333</b>	<b>30.300.887</b>	<b>23.059.042</b>

Sumber: PT. Wanapotensi Guna Musi Banyuasin, 2023

Berdasarkan data pada Tabel I.1 dapat melihat adanya fluktuasi produksi kelapa sawit selama 5 tahun dari tahun (2019-2023). Pada tahun 2019 sebanyak 36.466.150 kg, tahun 2020 sebanyak 27.100.286 kg, tahun

2021 sebanyak 25.212.333 kg, pada tahun 2022 kembali terjadi peningkatan produksi sebanyak 30.300.887 kg, dan tahun 2023 yaitu 23.059.042 kg kembali terjadi penurunan produksi.

Guna mengetahui fenomena pada PT. Wanapotensi Guna Musi Banyuasin peneliti melakukan pra-riset terhadap karyawan. Berikut ini hasil pra-riset peneliti pada 30 karyawan :

**Tabel I. 2**  
**Hasil Pra-Riset Terhadap 30 Karyawan**  
**PT. Wanapotensi Guna Musi Banyuasin**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Kinerja Karyawan</b>			
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	14 (47%)	16 (53%)
2	Saya mampu bekerja sesuai dengan kuantitas target yang di tetapkan	13 (43%)	17 (57%)
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah di tentukan	12 (40%)	18 (60%)
<b>Kompetensi</b>			
4	Saya memiliki pengalaman yang menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan	14 (47%)	16 (53%)
5	Saya memiliki keahlian dalam meningkatkan kinerja	12 (40%)	18 (60%)
6	Saya menunjukkan sikap yang baik saat bekerja dalam tim	15 (50%)	15 (50%)
<b>Loyalitas</b>			
7	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahliannya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan	19 (63%)	11 (37%)
8	Saya selalu berusaha memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan	17 (57%)	13 (43%)
9	Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk	16 (53%)	14 (47%)
<b>Lingkungan Kerja</b>			
10	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda atau loto	19 (63%)	11 (37%)
11	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih	18 (60%)	12 (40%)
12	Karyawan merasa tenang dalam bekerja karena disediakannya alat pelindung diri (APD)	21 (70%)	9 (30%)

<b>Motivasi Kerja</b>			
13	Saya merasa tertantang dalam menjalankan tugas yang diberikan	11 (37%)	19 (63%)
14	Saya merasa semangat dalam bekerja agar memperoleh kompensasi/gaji yang memadai	13 (43%)	17 (57%)
15	Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan pujian atas kinerjanya	14 (23%)	16 (78%)
<b>Gaya Kepemimpinan</b>			
16	Pimpinan memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat karyawan dan melakukan pendekatan pada karyawan	10 (33%)	20 (67%)
17	Pimpinan dapat memberikan penjelasan dan pemahaman terhadap tugas yang diberikan	11 (37%)	19 (63%)
18	Pimpinan memberikan teladan yang baik kepada karyawan dan bimbingan sesuai dengan SOP	14 (47%)	16 (53%)
<b>Budaya Organisasi</b>			
19	Saya mampu bertoleransi terhadap sesama karyawan baik dalam tugas dan tanggung jawab	15 (50%)	15 (50%)
20	Pemimpin mampu menerapkan komunikasi dua arah dengan karyawan	19 (63%)	11 (37%)
21	Beban kerja karyawan baru lebih berat dibandingkan dengan karyawan lama	18 (60%)	12 (40%)
<b>Disiplin Kerja</b>			
22	Saya selalu berusaha untuk tidak bolos kerja dan selalu datang tepat waktu dalam bekerja	16 (53%)	14 (47%)
23	Saya selalu menaati peraturan sesuai dengan aturan yang berlaku	26 (87%)	4 (13%)
24	Saya berusaha untuk dapat meminimalkan resiko dalam menjalankan pekerjaan	19 (63%)	11 (37%)

Sumber: Hasil Pra-Riset, 2023

Berdasarkan tabel I.2 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum optimal, pada pernyataan no 1,2,3 terlihat masih banyak karyawan memberikan jawaban tidak. Hal ini menunjukkan kualitas kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan, karyawan menunjukkan kuantitas kerja tidak tercapai dan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pada pernyataan 4,5,6 masih banyak karyawan memberikan jawaban tidak. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau keahlian yang dimiliki

oleh karyawan tidak dapat menunjang pekerjaan yang diberikan, dan karyawan masih memiliki sifat acuh sesama karyawan sehingga hubungan kerja tidak terjalin dengan baik.

Kemudian pada pernyataan 13,14,15 terlihat karyawan masih banyak memberikan jawaban tidak, hal ini menunjukkan masih banyak karyawan yang tidak termotivasi dengan pekerjaan yang diberikan, karyawan juga hanya menjalankan tugas tanpa ada rasa tanggung jawab dan karyawan merasa tidak mengapresiasi pekerjaannya.

Terakhir pada pernyataan no 16,17,18 masih banyak karyawan memberikan jawaban tidak. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin kurang melakukan pendekatan terhadap karyawan oleh karena ini adanya gap antara karyawan dan pimpinan sehingga karyawan tidak adanya *figure* cerminan untuk memotivasi dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wanapotensi Guna Unit Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) Musi Banyuasin**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin?
4. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :



1. Bagi Penulis

Dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Wanapotensi Guna Unit PMKS Musi Banyuasin untuk mengetahui pentingnya pengaruh kompetensi, motivasi dan kepemimpinan sehingga dapat mendorong semangat kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Asiati, D. I. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri.
- Candra, A., & Fatimah. (2020, Mei). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 5, 818-820.
- Darmawan, K. S., Sinarwati, N. K., & Suci, N. M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*, 10, 963-967.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harsoyo, E. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Dalam Mempengaruhi Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Presiden. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol. 1 No. 4* , 292-293.
- Hidayat, Y., Pujiati, & Maydiantoro, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, Reward, Budaya Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 1 Nomor 1, 58-67.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi* (Vol. Edisi Pertama). Palembang: Noer Fikri.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Vol II, No 1, Maret 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dina Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*, 27.
- Pebriyanto, N., & Budiyanto. (Desember 2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baba Rafi Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 12*.
- Pettarani, A., Sjahruddin, H., & Mus, M. A. (2018). Issue 1 (Agustus, 2018)i. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*, 66-81.

- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen, Program Studi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung*, 11-16.
- Rusvitawati, D., Sugiati, T., & Dewi, M. S. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1-16.
- Saputra, A., Rahayu, S., & Choiriyah. (2023, Januari). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 4 Nomor 1, 7-13.
- Sinaga, D. L., Angelica Pasaribu, R. F., Pandiangan, R., & Simarmata, E. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Meda. *Universitas Prima Indonesia*, 160-161.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Pragram Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis*, 2, 203-208.