

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



SELFA AMALNI

212021038

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

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

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**



SELFA AMALNI

212021038

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selfa Amalni
NIM : 212021038
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

Dengan ini saya 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 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, 11 Agustus 2025



.malni

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REMCO
RUBBER INDONESIA

Nama : Selfa Amalni

NIM : 212021038

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

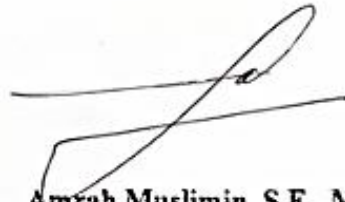
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal September 2025

Pembimbing I



Dr. Maftubah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN. 216057001

Pembimbing II



Amrah Muslimin, S.E., M.Si
NIDN. 220107503

Mengetahui

Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIND. 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Jika kau tak mampu menahan lelahnya belajar, maka kau harus sanggup menahan perihnya kebodohan.”

(Imam Syafi’i)

"Dunia hanyalah tiga hari: kemarin yang telah pergi, esok yang belum datang, dan hari ini maka beramallah."

(Hasan Al-Bashri)

"Hati adalah raja, sedangkan anggota badan adalah tentaranya. Jika rajanya baik, maka tentaranya pun akan baik."

(Imam Ghazali)

Dengan mengucapkan rasa Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT kupersembahkan skripsi ini untuk:

1. Untuk kedua orang tuaku Bapakku tercinta (Abdul Salam), mamaku tercinta (Aini), alm. Ayukku tersayang (Sela Elfiani), abangku tersayang (La Ode Suwandi), adekku tersayang (Suhaila Amalni) serta kedua keponakanku tersayang (Asysa Aulia Zulfa dan Dilan Ghafa) yang telah memberikan segala doanya, kasih sayangnya, cintanya, arahan serta dukungan yang terbaik sampai saat ini.
2. Untuk orang tuaku di dunia perkuliahan Bapak/Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Palembang, yang telah memberikan ilmunya serta mendidik sehingga saya mendapatkan motivasi dan ilmu yang bermanfaat.
3. Untuk Sahabat Perjuanganku dimasa Perkuliahan

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia". Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Abdul Salam dan Mama Aini yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih 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., CHRO dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu PROF. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. dan Bapak Amrah Muslimin, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.SI. dan Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.SI. selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal
7. Terima kasih kepada PT. Remco Rubber Indonesia yang mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, dan juga responden yang membantu mengisi pertanyaan kuesioner.
8. Almamater kebanggaanku Universitas Muhammadiyah palembang

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga Skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal ,alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, September 2025
Penulis,

Selfa Amalni
NIM: 212021038

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KERANGKA PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESI	13
A. Kajian Kepustakaan	13
B. Kerangka Pemikiran.....	31
C. Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Operasional Variabel	36
D. Populasi dan Sampel	36
E. Data Yang Diperlukan	39
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data Teknik Analisis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	78
A. Simpulan	78
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Produksi Giling dan Crumb Tahun 2020-2024 PT. Remco Rubber Indonesia	6
Tabel I.2 Hasil Pra-riset PT. Remco Rubber Indonesia.....	8
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	29
Tabel III.1 Jumlah Populasi dan Sampel Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia	37
Tabel III.2 Operasional Variabel	35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) Motivasi (X1) dan Kompetensi Kerja (X2)	49
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.4 Karakteristik Berdasarkan Bidang Keahlian	52
Tabel IV.5 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel IV.6 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	57
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi Kerja	59
Tabel IV.10 Coefficients ^a	61
Tabel IV.11 Uji F (Simultan).....	63
Tabel IV.12 Uji t (Parsial)	64
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 11.1 Kerangka Pemikiran.....	32
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Jadwal Penelitian
- Lampiran 3. Surat Keterangan Izin melakukan Riset
- Lampiran 4. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5. Fotocopy Aktivitas Bimbingan Penulisan Skripsi
- Lampiran 6. Surat Telah Selesai Melakukan Riset
- Lampiran 7. Tabulasi Data
- Lampiran 8. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 9. Hasil Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi
- Lampiran 10. Tabel F
- Lampiran 11. Tabel t
- Lampiran 12. r Tabel
- Lampiran 13. Bukti Pelunasan BPP
- Lampiran 14. Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 15. Sertifikat Pelatihan Etika & Kepribadian
- Lampiran 16. Sertifikat Hafalan (AIK)
- Lampiran 17. Sertifikat Pelatihan Human Resources Management Professional
- Lampiran 18. Sertifikat Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS
- Lampiran 19. Sertifikat Pelatihan Psikologi Industri
- Lampiran 20. Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 21. Sertifikat Pelatihan Pengembangan Sumber daya Manusia
- Lampiran 22. Sistematika Penulisan
- Lampiran 23. Biodata Penulis

ABSTRAK

Selfa Amalni/212021038/Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.

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

ABSTRACT

Selfa Amalni/212021038/ The Influence of Motivation and Work Competence on Employee Performance at PT. Remco Rubber Indonesia.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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. Potensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam perusahaan, seperti kemampuan, keterampilan, dan motivasi, berperan besar dalam proses pencapaian target tersebut. Agar tujuan organisasi dapat tercapai, karyawan diharapkan mampu mengoptimalkan kinerjanya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan kemajuan perusahaan, terutama di tengah persaingan pasar yang terus berubah dan semakin ketat.

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. Oleh karena itu, motivasi dan kompetensi kerja menjadi dua aspek krusial yang saling berkaitan dan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. 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. Ketiganya saling berinteraksi dalam menghasilkan output kerja yang optimal.

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). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kedisiplinan dan kepemimpinan.

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).

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun luar individu dan berperan penting dalam mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan. Motivasi ini terbagi menjadi dua bentuk, yaitu motivasi intrinsik yang muncul dari kepuasan pribadi, rasa pencapaian, dan keinginan berkembang serta motivasi ekstrinsik yang berasal dari faktor eksternal seperti penghargaan materiil, pengakuan, atau peluang promosi.

Tingkat motivasi yang tinggi dapat berdampak signifikan terhadap kualitas kerja seorang karyawan. Mereka yang memiliki motivasi kuat cenderung bekerja dengan lebih cermat dan penuh kehati-hatian, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kesalahan dan meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, motivasi juga berperan dalam menurunkan angka ketidakhadiran dan perpindahan kerja, karena karyawan merasa lebih puas dan nyaman dalam pekerjaannya sehingga tidak mudah tergoda untuk pindah ke tempat lain. Lebih dari itu, motivasi turut mendorong munculnya ide-ide baru dan inovatif. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja, biasanya lebih terbuka untuk berpikir kreatif serta mencari pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah. Tak kalah penting, motivasi berperan besar dalam membangun loyalitas terhadap perusahaan. Mereka yang merasa termotivasi akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian visi organisasi dan rela memberikan kontribusi lebih demi kemajuan jangka panjang. Dengan demikian, jelas bahwa motivasi menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan kinerja karyawan secara keseluruhan.

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. Pegawai yang kompeten biasanya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik, mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu lebih singkat, serta memanfaatkan sumber daya secara optimal. Hal ini turut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hasil kerja dan pengurangan kesalahan dalam proses pelaksanaan tugas.

Kompetensi yang tinggi juga berkaitan erat dengan kemampuan untuk berinovasi dan berpikir kreatif. Pegawai yang memiliki penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang baik cenderung mampu merumuskan ide-ide baru serta solusi yang lebih inovatif terhadap berbagai permasalahan kerja. Di sisi lain, kompetensi yang memadai juga membuat pegawai lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja karena mereka memiliki kesiapan dalam mempelajari dan menguasai tugas-tugas baru dengan cepat. Tingginya kompetensi tidak hanya berdampak pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa mampu menjalankan tugasnya secara maksimal cenderung lebih puas dan termotivasi, yang pada akhirnya turut mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pengembangan kompetensi karyawan menjadi salah satu strategi kunci yang harus ditempuh organisasi guna mencapai keunggulan bersaing. Kompetensi terbukti berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kreativitas, kemampuan beradaptasi, serta kepuasan kerja. Kompetensi terdiri atas gabungan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif (Armstrong, 2015: 230).

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. Namun, dalam perkembangannya, perusahaan menghadapi sejumlah tantangan yang memengaruhi stabilitas produksinya.

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. Kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam proses produksi dan operasional perusahaan. Dua faktor utama yang memengaruhi kinerja tersebut adalah motivasi kerja dan kompetensi karyawan. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan menurunnya semangat, ketelitian, dan komitmen dalam bekerja.

Sementara itu, kompetensi yang tidak memadai baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap dapat menghambat efisiensi kerja, meningkatkan kesalahan dalam proses produksi, dan menurunkan kualitas output.

Penurunan produksi yang terjadi di PT. Remco Rubber Indonesia menjadi indikasi bahwa perlu dilakukan evaluasi terhadap aspek sumber daya manusia, khususnya terkait sejauh mana motivasi dan kompetensi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah strategis dalam meningkatkan produktivitas dan daya saingnya.

Beberapa tahun terakhir, PT. Remco Rubber Indonesia menghadapi tantangan berupa penurunan tingkat produksi. Berikut adalah data yang didapat langsung dari PT. Remco Rubber Indonesia sebagai berikut:

Tabel I.1
Hasil Produksi Giling dan Crumb
Tahun 2020-2024
PT. Remco Rubber Indonesia

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 1.1 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. Pada tahun 2020, total

produksi giling mencapai 46.403.553 kg, sedangkan crumb rubber sebesar 34.295.585 kg. Namun, dalam empat tahun berikutnya, terjadi penurunan bertahap yang cukup signifikan. Pada tahun 2021, produksi giling menurun menjadi 45.299.109 kg, dan crumb rubber menjadi 32.995.585 kg. Penurunan ini terus berlanjut pada tahun 2022 dan 2023, di mana produksi giling turun hingga 36.681.165 kg, dan crumb rubber hanya mencapai 27.310.425 kg. Meskipun pada tahun 2024 terdapat sedikit peningkatan produksi giling menjadi 37.230.967 kg, produksi crumb rubber justru menurun lagi menjadi 26.518.150 kg.

Fenomena ini menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan kapasitas produksinya, yang kemungkinan disebabkan oleh kombinasi faktor eksternal dan internal. Secara eksternal, gangguan pada rantai pasok bahan baku, kondisi geografis yang sulit dijangkau, serta fluktuasi cuaca dapat memengaruhi hasil panen dan distribusi lateks sebagai bahan baku utama. Secara internal, faktor sumber daya manusia seperti menurunnya motivasi kerja dan kompetensi karyawan juga diduga berperan dalam menurunnya produktivitas. Karyawan yang kurang termotivasi dan tidak memiliki keterampilan kerja yang memadai cenderung menunjukkan performa kerja yang menurun, yang pada akhirnya memengaruhi hasil produksi perusahaan secara keseluruhan.

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 yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Pra-riset
PT. Remco Rubber Indonesia

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Netral
1	Saya merasa hasil kerja saya selama ini memiliki kualitas yang baik dan sesuai harapan perusahaan.	16	8	6
2	Pemberian insentif dan penghargaan di perusahaan sudah memadai.	12	14	4
3	Karyawan merasa atasan kurang memberikan dorongan atau arahan yang membangun	11	15	4
4	Karyawan memiliki kemampuan teknis yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.	19	6	5
5	Karyawan kesulitan mengikuti perubahan sistem atau teknologi baru di tempat kerja.	14	11	5
6	Perusahaan sering memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan.	10	15	5
7	Karyawan merasa bahwa motivasi kerja saya menurun dibandingkan tahun sebelumnya.	18	8	4
8	Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas hasil produksi.	26	2	2

Sumber: Pra-riset PT. Remco Rubber Indonesia, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-riset yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan bagian produksi di PT. Remco Rubber Indonesia, ditemukan bahwa sebagian besar responden mengungkapkan penurunan semangat kerja yang mereka rasakan belakangan ini. Hal ini terlihat 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. Penurunan motivasi ini dapat dipahami sebagai gejala menurunnya semangat, antusiasme, dan dorongan internal karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

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. Ini menunjukkan adanya kesadaran penting tentang perlunya peningkatan keterampilan, meskipun hanya sebagian kecil yang merasa perusahaan aktif memberikan pelatihan secara rutin. 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. Hal ini berpotensi menghambat inovasi dan efisiensi operasional.

Hasil pra-riset ini mengarah pada kesimpulan awal bahwa penurunan produksi di PT. Remco Rubber Indonesia dalam beberapa tahun terakhir kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor internal, khususnya terkait rendahnya motivasi kerja dan belum optimalnya pengembangan kompetensi karyawan. Kondisi ini menjadi alasan kuat untuk meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia?
3. Adakah pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas maka penelitian ini dapat memberikan manfaaat bagi semua pihak antara lain yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya pemahaman penulis dalam bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai bagaimana motivasi dan kompetensi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori dan konsep yang berkaitan dengan pengembangan ilmu manajemen SDM.

2. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Remco Rubber Indonesia, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan mengenai motivasi dan kompetensi kerja diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif ke depannya.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi tambahan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya bagi mahasiswa yang akan menyusun skripsi atau melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

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.