

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DESAIN
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SINAR ANYAR ABADI MUARA ENIM**



SKRIPSI

NAMA : HENLY CENDY CLAUDIA

NIM : 212022082

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DESAIN
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SINAR ANYAR ABADI MUARA ENIM**

SKRIPSI

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



NAMA : HENLY CENDY CLAUDIA

NIM : 212022082

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Henly Cendy Claudia
Nim : 212022082
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim

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 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, Maret 2026

DAFTARANX274285875
Henly Cendy Claudia

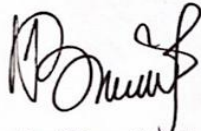
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim
Nama : Henly Cendy Claudia
NIM : 212022082
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026
Pembimbing I,

Pembimbing I,



Arniza Nilawati, S.E., M.M.

NIDN:0215057001



Lesi Agusria, S.E., M.M.

NIDN: 0205088201

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN : 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

” mimpi bukan hanya tentang tujuan, tetapi tentang keikhlasan menerima proses dan keberanian untuk tetap bertahan”

(Henly Cendy Claudia)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayah Herwansyah dan Ibu Elin Peti atas segala doa, kasih sayang, dan dukungan yang tak pernah putus sejak awal perkuliahan hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Adik saya tercinta Diea Mila Agustin
3. Pembimbing Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.M dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M
4. Keluarga besar dan kerabat terdekat saya
5. Almamater



PRAKATA

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmatnya penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama pada kedua orang tuaku Ayah Herwansyah dan Ibu Elin Peti, yang telah memberikan doa dan bantuannya yang memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu dan membimbing penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, maka dengan kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing 2 yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi dengan sabar hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Arradytia Permana, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan hingga studi ini selesai.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh karyawan PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim
8. Cinta pertama dan panutanku ayahanda Herwansyah, serta pintu surgaku ibunda Elin Peti. Terima kasih atas segala pengorbanan, cinta, dan kasih tulus yang selalu diberikan tanpa lelah, serta doa dan dukungan yang tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana. Semoga Ayah dan Ibu selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan umur panjang. Terima kasih untuk segalanya.
9. Adikku tersayang Diea Mila Agustin. Terima kasih atas doa, dukungan, dan perhatian tulus yang selalu diberikan. Kehadiranmu selalu menjadi penguat di saat lelah dan penyemangat di saat ragu, sehingga penulis tidak merasa sendiri dalam menjalani proses ini hingga sampai pada tahap ini, *tumbuh lebih baik di banding diriku.*
10. Sepupuku Prameswari Fayra Mutia. Terima kasih atas kehadiran, perhatian, dan semangat yang selalu diberikan. Dukunganmu sangat berarti dalam

perjalanan penulis hingga sampai pada tahap ini. Terima kasih juga kepada keluarga besarku atas doa, kasih sayang, dan dukungan selama proses ini.

11. Sahabatku Virna Salsabilah, Risna Marisa, Cini Rembulan, Syifa Fauziana dan Lisna Tia Saputri yang selalu memberikan dukungan dan semangat tanpa henti. Kalian telah membuktikan bahwa persahabatan di bangku kuliah bukan sekadar kebersamaan, tetapi juga tentang saling menguatkan di masa-masa penuh tantangan.
12. Teman-teman seperjuangan program studi Manajemen angkatan 2022.
13. Almamater dan kampus hijau tercinta.
14. Terakhir penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri yang mungkin sering terlupakan. Terima kasih karena tetap melangkah meskipun lelah, ragu, dan hampir menyerah. Perjalanan ini tidak mudah, namun semuanya dapat dilewati. Skripsi ini menjadi bukti perjuangan yang penuh makna. Terima kasih, Henly Cendy Claudia sudah sampai sejauh ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot, Wassalamu'alaikum
Warrahmatullahi Wabarrakatuh.***

Palembang, Maret 2026

Henly Cendy Claudia

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	ix
Halaman Daftar Tabel.....	xi
Halaman Daftar Lampiran	xii
Halaman Daftar Gambar	xiv
Abstrak.....	xv
Abstract.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis.....	35
BAB III. METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Operasionalisasi Variabel.....	37
D. Populasi Dan Sampel	38

E. Data Yang Diperlukan.....	40
F. Metode Pengumpulan Data.....	40
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi Pelaksanaan Kerja Konstruksi	5
Tabel I.2 Hasil Pra Riset	6
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	37
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan	39
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	53
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	54
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	56
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi.....	60
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	63
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Desain Pekerjaan	65
Tabel IV.11 Uji F.....	70
Tabel IV.12 Uji t.....	71
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian	83
Lampiran 2. Kuesioner Pra-Riset	84
Lampiran 3. Kuesioner	86
Lampiran 4. Tabulasi Karakteristik Responden	90
Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Responden	92
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	98
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompetensi	99
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi	100
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Desain Pekerjaan	101
Lampiran 10. Hasil Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Uji Koefisien Determinasi	102
Lampiran 11. Gambaran Umum Karakteristik Responden	103
Lampiran 12. Gambaran Umum Jawaban Responden	104
Lampiran 13. Tabel r	112
Lampiran 14. Tabel F	113
Lampiran 15. Tabel t	114
Lampiran 16. Surat Lunas BPP	115
Lampiran 17. Kartu Bimbingan Aktivitas	116
Lampiran 18. Surat Pernyataan Selesai Penelitian	117
Lampiran 19. Surat Plagiatisme	119

Lampiran 21. Surat Persetujuan Perbaikan Skripsi	120
Lampiran 20. Sertifikat AIK	121
Lampiran 21. Sertifikat Aplikasi Komputer.....	123
Lampiran 22. Sertifikat SKPI	125
Lampiran 23. Biodata.....	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	35
------------------------------------	----

ABSTRAK

Henly Cendy Claudia/212022082/2026/Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil Uji F secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi, dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim. Hasil Uji t secara parsial menunjukkan bahwa: 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim, 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim, dan 3) desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim. Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan bahwa sebesar 68,7% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi, dan desain pekerjaan, sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Desain Pekerjaan, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Henly Cendy Claudia/212022082/2026/The Influence of Competence, Motivation, and Job Design on Employee Performance at PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.

This study aims to determine the effect of competence, motivation, and job design on employee performance at PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim. The type of research used is associative research. The population in this study was 62 employees, with a sample of 54 respondents determined using the Slovin formula. The sampling technique used probability sampling. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination with the help of the SPSS program. The results of the simultaneous F test showed that there was a positive and significant influence between competence, motivation, and job design on employee performance at PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim. The results of the partial t test showed that: 1) competence had a positive and significant partial effect on employee performance at PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim, 2) motivation had a positive and significant partial effect on employee performance at PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim, and 3) job design had a positive and significant partial effect on employee performance at PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim. The results of the coefficient of determination (Adjusted R Square) indicate that 68.7% of changes in employee performance can be explained by competency, motivation, and job design, while the remaining 31.3% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Competency, Motivation, Job Design, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi telah memberikan dampak besar terhadap dunia usaha, menuntut setiap perusahaan untuk bersaing secara ketat demi memperoleh pangsa pasar dan mencapai tujuan organisasi. Persaingan global yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan kompeten. SDM yang berkualitas dan termotivasi mampu menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Dalam kondisi seperti ini, fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan unsur penting dalam setiap organisasi karena manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, melainkan sebagai individu dengan potensi, keterampilan, dan motivasi yang perlu dikembangkan agar mampu memberikan peran optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2020:6), manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses terstruktur untuk mengelola potensi karyawan agar kompetensi dan motivasi kerja dapat berkembang, sehingga mampu memberikan kinerja yang maksimal. MSDM mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian, kompensasi, dan pengelolaan kinerja untuk memastikan kesesuaian antara kemampuan karyawan dan kebutuhan organisasi sehingga tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena mencerminkan sejauh mana tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan secara efektif. Menurut Mangkunegara (2020:67), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil kerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga tingkat keberhasilan dalam mencapai target serta standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi salah satu ukuran penting bagi keberhasilan organisasi, karena melalui kinerja dapat terlihat sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi harapan organisasi serta mendukung pencapaian tujuan secara optimal.

Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal dalam organisasi. Faktor internal mencakup aspek pribadi karyawan, seperti motivasi, kompetensi dan kepribadian, sementara faktor eksternal aspek organisasi, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan dan desain pekerjaan. Menurut Kasmir (2022:189) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kemampuan dan keahlian, kompetensi, desain pekerjaan, motivasi, kepribadian, loyalitas, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen dan disiplin kerja. Di antara berbagai faktor tersebut, kompetensi memiliki peran penting karena menjadi dasar kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara efektif dan menghasilkan kinerja optimal.

Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan

seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Karyawan dengan kompetensi tinggi mampu memahami tugas, mengambil keputusan yang tepat dan menjalankan peran optimal dalam pencapaian target perusahaan. Menurut Spencer dalam Busro (2018:39), kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan langsung dengan efektivitas kinerja dalam suatu pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi menjadi hal krusial dalam upaya peningkatan kinerja organisasi.

Motivasi juga memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Tingkat motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti kondisi kerja, prestasi kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Teori motivasi Herzberg (2017:157), menyebutkan bahwa motivasi muncul dari adanya faktor-faktor pendorong seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen dan meningkatkan produktivitas yang lebih baik dibandingkan mereka yang kurang termotivasi.

Selain kompetensi dan motivasi, desain pekerjaan juga merupakan faktor penting yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Desain pekerjaan merupakan proses pengaturan tugas, tanggung jawab, dan hubungan kerja agar pekerjaan menjadi lebih menarik dan bermakna bagi karyawan. Hal ini tercermin dalam signifikansi pekerjaan, pengembangan kemampuan dan keterampilan melalui tantangan dan pembelajaran, serta keberagaman tugas yang meningkatkan pengalaman kerja. Menurut Karwowski (2020), desain pekerjaan yang baik dapat

meningkatkan kepuasan kerja, meminimalkan kejenuhan, serta mendorong peningkatan kinerja individu. Dengan kata lain, desain pekerjaan yang efektif menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Sinar Anyar Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi elektrikal dan mekanikal yang berlokasi di Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. Perusahaan ini memiliki spesialisasi dalam instalasi listrik industri, sistem jaringan tenaga, panel listrik, penerangan, serta pemeliharaan peralatan elektrikal pada pertambangan, industri, dan pabrik. Dalam pelaksanaannya, PT. Sinar Anyar Abadi telah bekerja sama dengan PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper (PT. TEL), menyediakan tenaga kerja untuk instalasi listrik dan perawatan sistem kelistrikan pabrik.

Sebagai perusahaan kontraktor elektrikal, PT. Sinar Anyar Abadi membutuhkan tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan disiplin terhadap standar keselamatan dan kualitas kerja, mengingat risiko tinggi pada sistem kelistrikan bertegangan tinggi. Seiring meningkatnya kompleksitas proyek, perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga efektivitas kerja tim dan kualitas hasil kerja. Kondisi ini menegaskan pentingnya evaluasi terhadap kompetensi, motivasi, dan desain pekerjaan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja operasional perusahaan dapat dilihat dari jumlah kontrak kerja di capai setiap tahun, yang mencerminkan kapasitas perusahaan dalam menangani proyek.

Berdasarkan data perusahaan, jumlah kontrak kerja PT Sinar Anyar Abadi selama lima tahun terakhir disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pelaksanaan Kerja Konstruksi Tahun 2020-2024 PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim

Tahun	Target Kontrak Kerja	Realisasi Kontrak Kerja	Persentase Pencapaian (%)
2020	20	13	65%
2021	20	11	50%
2022	20	16	80%
2023	20	18	90%
2024	20	15	75%

Sumber: Data PT Sinar Anyar Abadi Muara Enim, 2025

Berdasarkan tabel di atas, pencapaian kontrak kerja PT Sinar Anyar Abadi menunjukkan penurunan selama dua tahun terakhir. Realisasi kontrak menurun dari 18 kontrak pada tahun 2023 menjadi 15 kontrak pada tahun 2024. Penurunan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat optimal, terutama dalam memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya tantangan baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kerja. Tenaga kerja memerlukan peningkatan kompetensi dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar keselamatan dan mutu. Selain itu, kemampuan karyawan dalam mengelola proyek, koordinasi antar tim, serta penguasaan alat dan sistem kerja juga perlu diperkuat. Keterbatasan pada aspek-aspek tersebut dapat menimbulkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan berdampak pada kualitas proyek secara keseluruhan. Dengan demikian, penurunan realisasi kontrak dalam dua tahun terakhir menegaskan perlunya perusahaan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan agar penyebab penurunan dapat

diidentifikasi dan langkah perbaikan dapat dirumuskan secara tepat. Upaya ini penting untuk memastikan kinerja karyawan dapat meningkat dan target perusahaan dapat dicapai secara konsisten.

Untuk mengetahui fenomena yang ada di PT Sinar Anyar Abadi Muara Enim, lebih lanjut peneliti melakukan pra-riset dengan menyebar kuissoner kepada 30 karyawan PT Sinar Anyar Abadi Muara Enim dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2

Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Anyar Abadi Muara Enim

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Karyawan mampu menyelesaikan kerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan	13	17
2	Karyawan merasa mengalami kenaikan kualitas kerja dalam tekanan	9	21
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	11	19
Kompetensi			
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang pekerjaan dan tanggung jawab saya	12	18
2	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur atau sistem baru	13	17
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang baik	14	16
Motivasi			
1	Saya merasa lingkungan kerja mendukung kenyamanan kerja saya	11	19
2	Saya berusaha meningkatkan prestasi kerja saya	14	16
3	Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang membuat saya bersemangat	10	20
Desain pekerjaan			
1	Pekerjaan saya dirancang dengan baik sehingga memudahkan saya dalam melaksanakannya	11	19
2	Pekerjaan saya sesuai dengan rancangan kerja yang sudah ada	13	17
3	Pekerjaan saya menuntut penggunaan berbagai keterampilan dan kemampuan	14	16

Sumber: Hasil prariset penelitian terhadap PT Sinar Anyar Abadi Muara Enim, 2025

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, diperoleh gambaran bahwa pelaksanaan pekerjaan masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian karyawan belum mampu menyelesaikan

pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan, belum merasakan peningkatan kualitas kerja meskipun berada di bawah tekanan, serta belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kondisi ini berkaitan dengan kompetensi, dimana beberapa karyawan menyatakan belum memiliki pengetahuan yang cukup tentang pekerjaan dan tanggung jawabnya, serta mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan prosedur atau sistem baru. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, termasuk pengetahuan dan keterampilan, sangat penting agar pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Dari sisi motivasi, beberapa karyawan merasa lingkungan kerja belum mendukung kenyamanan, tidak berusaha meningkatkan prestasi kerja, dan merasa pekerjaan yang dilakukan belum memberikan tantangan yang membuat mereka bersemangat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan masih perlu ditingkatkan agar mereka lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan mendukung pencapaian kinerja perusahaan secara optimal. Selain itu, hasil pra-riset menunjukkan bahwa beberapa karyawan menilai pekerjaan yang dilakukan belum dirancang secara optimal, belum sepenuhnya sesuai dengan rancangan kerja yang telah ditetapkan, serta belum menuntut pemanfaatan berbagai keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Kondisi ini menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang belum optimal dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan, terlihat adanya perbedaan antara kondisi ideal dan kenyataan di lapangan. Kinerja karyawan belum optimal karena

sebagian belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tepat waktu, dan menjaga kualitas kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Selain itu, motivasi karyawan juga belum sepenuhnya optimal, karena lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan pencapaian prestasi kerja. Selanjutnya, desain pekerjaan perlu disesuaikan agar mampu mendukung pelaksanaan tugas secara lebih jelas, terstruktur, dan selaras dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian tertarik untuk penelitian tentang **“ Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Desain Pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Anyar Abadi Muara Enim”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka perumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim?
4. Apakah ada pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.
4. Untuk mengetahui pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT Sinar Anyar Abadi untuk meningkatkan desain pekerjaan melalui kompetensi, motivasi, dan kinerja dalam pekerjaan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publising. Riau.
- Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. prisma cipta mandiri sungai bungur estate kecamatan kikim timur kabupaten lahat. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 5(1), 58–70.
- Ananda, T. R. (2022). Pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Jambi dengan motivasi. 11(4), 1044–1058.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Dewi, N. K., Suryani, N. K., & Putra, I. G. C. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Denpasar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa.
- Hasan. (2022). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B., & Munson, C. (2023). *Operations Management: Sustainability and Supply Chain Management (14th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Herzberg, F. (2017). *Motivasi kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan. (2022). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Karwowski, W. (2020). *International encyclopedia of ergonomics and human factors (2nd ed.)*. Boca Raton: CRC Press.
- Kasih. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mulia Tehnik Toolsindo (studi kasus pada perusahaan PT Mulia Tehnik Toolsindo).
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers. ISBN 978-979-769-917-8.
- Luthans, F. (2021). *Behavior, An Evidence Based Approach*.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mondy, R. W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Pujoraharjo, P., Zunaidah, & M.Diah, Y. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Departemen Gigi dan Mulut RSUP DR. Mohammad Hoessin Palembang). *Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 13, 507–524.
- Satria, E. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Universal Karya Konstruksi Tanjung Enim. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiani, T. D. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Mulia Pratama Palembang. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sunarto. (2015). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada media Group, Jakarta.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2021). *Human resource management (11th ed.)*. Harlow: Pearson Education.
- Vemmi Kesuma Dewi, Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. In *Insan Cendekia Mandiri* (Vol. 3).
- Wibowo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju, 4–5.