

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri di Indonesia semakin pesat, khususnya di sektor perkebunan yang merupakan salah satu penopang utama perekonomian negara. Dengan begitu, perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh elemen organisasinya, terutama sumber daya manusia. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, keterampilan yang baik dan sikap yang baik serta mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Yusniar, *et al.* (2021) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa (kompensasi), integrasi, retensi, dan pergantian tenaga kerja untuk mencapai tujuan bisnis. Pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin karena karyawan merupakan aset terpenting suatu perusahaan dan diharapkan dapat memberikan kinerja terbaiknya karena mempunyai peranan strategis dalam perusahaan sebagai perencana dan pengelola kegiatan perusahaan.

Salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah kinerjanya. Kinerja yang optimal dapat berdampak langsung pada produktivitas dan daya saing suatu perusahaan. Dengan ini, perusahaan dapat mengevaluasi karyawannya secara langsung berdasarkan kinerjanya masing-masing. Kinerja karyawan

yang baik berarti mengikuti prosedur atau metode sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas total yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu mencapai standar yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam hal kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Kadek Dia Ardiyani, *et al.* (2023) mengemukakan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Aniek Noer Chaliza (2023) mengemukakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Wijaya Sakti. Dapat di simpulkan bahwa keterampilan kerja mempengaruhi kinerja sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dalam Megantoro (2015) keterampilan kerja adalah kemampuan untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja yang merupakan penilaian terkini terhadap kinerja seseorang. Kinerja keseluruhan seorang individu pada dasarnya ditentukan oleh keahliannya, serta kemampuan mental dan fisiknya. Keterampilan juga merupakan suatu kemampuan yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan yang lebih optimal dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

Selain keterampilan kerja, variabel lain dari penelitian ini adalah motivasi kerja. Dimana motivasi kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu oleh Nurindah Dwi Antika, *et al.* (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Selain itu, penelitian yang dilakukan Salman Farisi, *et al.* (2020) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Sejalan dengan teori Mangkunegara dalam Zebua, *et al.* (2022) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja seseorang sangat ditentukan oleh tujuan khusus yang akan dicapai. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain dapat berupa upah atau gaji yang sesuai, keamanan kerja yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil yang diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan, pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa, suasana kerja yang menarik, promosi jabatan yang menarik dan lain-lain (Pulungan dan Manulang, 2017).

PTPN I Regional I Tanjung Morawa adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini mengelola kebun kelapa sawit dan berfokus pada produksi Tandan Buah Segar (TBS) yang kemudian diproses menjadi minyak kelapa sawit. PTPN I Regional I Tanjung Morawa berusaha mengembangkan perusahaannya dengan memberikan kualitas yang

tinggi kepada konsumen agar mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan secara rutin setiap bulannya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Pelatihan *Soft Skill* Karyawan PTPN I Regional I Tanjung Morawa pada Bulan Januari-Mei Tahun 2024

No.	Nama Program	Bulan Pelaksanaan	Total Peserta	Jumlah Jam
1.	FGD “Evaluasi Kinerja Operasional Tahun 2023 dan <i>Strategi Turn Around</i> Komoditas <i>Sub Holding</i> Tahun 2024”	Januari	1	27
2.	Transfer <i>Knowledge</i> Aplikasi <i>Nadine</i> dan Penyesuaian Fitur Baru	Januari	1	45
3.	Sosialisasi Monitoring Evaluasi Tanam Ulang Tahun 2024	Februari	2	270
4.	Pelaksanaan Pelatihan SAP Modul HCM	Februari	25	1.125
5.	FGD dan <i>Workshop</i> Pengelolaan SDM	Maret	3	81
6.	Webinar “ <i>The Magical Components of Culture Transformation</i> ”	Maret	32	64
7.	Pelatihan Manajemen Produksi Tanaman Kelapa Sawit melalui Agro Wallet	April	3	48
8.	Pelatihan Manajemen Perlindungan Tanaman Kelapa Sawit melalui Agro Wallet	April	7	168
9.	<i>Strategic Leadership</i> melalui Agro Wallet	Mei	2	48
10.	<i>Plantation Leadership Development</i> Program (PLDP) III Angkatan 26	Mei	2	576

Sumber : PTPN I Regional I Tanjung Morawa

Berdasarkan data di atas bahwa telah dilakukannya pelatihan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, peningkatan pemahaman serta cara kerja predivisi atau perunit kerja di PTPN I Regional I Tanjung Morawa. Program pelatihan dilakukan mulai dari pelatihan secara umum sampai pada

mengkhusus. Pelatihan tersebut belum sepenuhnya efektif dalam pelaksanaannya karena pelatihan yang telah dilaksanakan jumlahnya tidak sama, tidak konsisten setiap bulannya dan pelatihan tersebut hanya diwakilkan oleh beberapa karyawan saja dimana karyawan yang dikirim sebagai delegasi adalah orang yang sama, maka masih kurangnya pemerataan kesempatan untuk mengikuti pelatihan terhadap karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil pra survei dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti permasalahan yang ada dalam perusahaan, yaitu masih ada keterampilan kerja yang dimiliki beberapa karyawan belum memenuhi standart kerja yang ditentukan, kurang berinovasi dalam bekerja. Begitu juga dengan motivasi kerja karyawan, dimana motivasi kerja selalu diberikan namun masih banyak karyawan yang belum meningkatkan motivasi sesuai dengan pelatihan-pelatihan yang sudah diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai sehingga capaian kinerjanya tidak sesuai dengan harapan perusahaan, kurangnya dukungan timbal balik di antara rekan kerja dapat memengaruhi motivasi karyawan, kurang semangat dalam bekerja serta kurangnya penghargaan atau pengakuan terhadap hasil kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Yulita Buana, Fahriani & Enryanis Nasution (2020), Mazdayani, Wuryaningsih Dwi Sayekti & Adia Nugraha (2014) dan Yunil Wilanda, Jumiati Sasmita & Kurniawaty Fitri (2024) menyimpulkan bahwa keterampilan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian terdahulu di atas yang menjadi kesenjangan pada penelitian ini adalah subjek dan sampelnya berbeda, sehingga penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian lanjutan di PTPN I Regional I Tanjung Morawa dengan judul: **“Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

- a. Masih adanya keterampilan kerja yang dimiliki beberapa karyawan belum memenuhi standart kerja yang ditentukan.
- b. Kurang berinovasi dalam bekerja.
- c. Masih banyak karyawan yang belum meningkatkan motivasi sesuai dengan pelatihan-pelatihan yang sudah diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai.
- d. Kurangnya dukungan timbal balik di antara rekan kerja dapat memengaruhi motivasi karyawan.
- e. Kurang semangat dalam bekerja.
- f. Kurangnya penghargaan atau pengakuan terhadap hasil kerja.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah:

Karena keterbatasan akan ilmu pengetahuan dan waktu penulis, maka penulis membatasi permasalahan pada penelitian ini tentang Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.3.2 Rumusan Masalah:

- a. Apakah ada Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa?
- b. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa?
- c. Apakah ada Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis:

Diharapkan hasil penelitian ini mampu menyumbangkan tambahan dalam mengembangkan pengetahuan yang luas dan mendorong orang untuk berprestasi khususnya yang terkait pada penelitian ini.

1.5.2 Manfaat Praktis:

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan masukan dalam upaya lebih memperhatikan keterampilan kerja dan motivasi kerja.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini dipersiapkan bisa menyumbangkan bukti empiris terhadap topik yang diteliti, untuk itu lewat penelitian ini mampu memberikan bantuan konseptual yang konstruktif sehingga berguna bagi perkembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Pembaca

Sebagai referensi untuk penelitian sejenis serta bahan acuan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan sehingga bisa mengembangkan penelitian lebih mendalam lagi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas total yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan.

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela dan Sartono S. (2018:12) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Hasibuan dalam Sudaryo, *et al.* (2018:203) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika P dalam Sudaryo *et al.*, 2018:204).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko dalam Latief (2018) yaitu:

d. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

f. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

g. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi serta penyaluran dalam ruang.

h. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

i. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.
- c. Pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yaitu kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Keterampilan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Robbins dalam Megantoro (2015) keterampilan kerja adalah kemampuan untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja yang merupakan penilaian terkini terhadap kinerja seseorang. Kinerja keseluruhan seorang individu pada dasarnya ditentukan oleh keahliannya, serta kemampuan mental dan fisiknya.

Menurut Notoadmodjo dalam Kustini *et al.* (2021) keterampilan merupakan penerapan pengetahuan, sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuannya, dan pengetahuan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, usia, dan pengalamannya.

Menurut Moheriono dalam Halawa (2019:13) keetrampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Notoadmodjo dalam Halawa (2019:14) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan dipengaruhi oleh :

a. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

b. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berpikir dan bekerja.

c. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

2.1.2.3 Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Robbins dalam Megantoro (2015) pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

- a. *Basic literacy skill* (keterampilan dasar): keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
- b. *Technical skill* (keterampilan teknis): keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.
- c. *Interpersonal skill* (keterampilan interpersonal): keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.

- d. *Problem solving* (penyelesaian masalah): keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaannya.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan melakukan yang terbaik dan memberikan kontribusi positif dalam pekerjaan. Motivasi ini berasal dari berbagai sumber internal dan eksternal dan sering kali berkaitan dengan kinerja pribadi, pengembangan profesional, pengakuan, atau bahkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Mangkunegara dalam Zebua, *et al.* (2022) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Hasibuan dalam Octaviani dan Rizki P. (2023:152) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Menurut Bahri dan Nisa (2017) motivasi merupakan pemicu dalam diri individu yang menimbulkan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan dengan mengeluarkan tenaga dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan sebelumnya.

Menurut Anoraga dalam Sinambela dan Sartono S. (2021:582) motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi

keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

2.1.3.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Secara umum, motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis, Geektonight dalam Suwatno *et al.* (2022:222):

a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik dapat muncul dari faktor-faktor yang dihasilkan sendiri yang memengaruhi perilaku orang. Ia dapat berupa motivasi dari pekerjaan itu sendiri ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka penting, menarik dan menantang dan memberi mereka tingkat otonomi yang wajar (kebebasan untuk bertindak) peluang untuk maju, dan ruang lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah sesuatu yang muncul dari faktor-faktor di luar individu. Motivasi ini bisa berupa penghargaan maupun hukuman. Penghargaan misalnya insentif, kenaikan gaji, pujian atau promosi. Hukuman misalnya tindakan disipliner, pemotongan gaji atau kritik. Motivasi ekstrinsik ini dapat memiliki efek langsung dan kuat, tetapi biasanya tidak bertahan lama dibanding individu yang bekerja berdasarkan motivasi intrinsik.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno dalam Saryanto (2023:180) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari pekerja sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat memengaruhi motivasi pada seseorang antara lain sebagai berikut:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup secara layak merupakan harapan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Keinginan untuk hidup layak meliputi kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang layak dan memadai.
- b) Memiliki pekerjaan yang tetap dengan penghasilan yang memadai.
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan sebuah pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Alasan orang mau bekerja salah satunya karena adanya keinginan untuk diakui atau dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, seseorang bahkan mau mengeluarkan

uangnya meskipun jumlahnya tidak sedikit, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Faktor-faktor internal lainnya yang dapat memengaruhi keinginan atau motivasi bekerja seseorang dapat meliputi hal-hal berikut ini, yaitu:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c) Pimpinan yang bersikap adil dan bijaksana.
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e) Keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi pada seseorang antara lain sebagai berikut.

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam konteks adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pekerja saat melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pekerja untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hak pekerja adalah alat motivasi yang paling efektif bagi perusahaan untuk mendorong para pekerja untuk bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberi pengarahan dan membimbing para pekerja dalam bekerja agar mereka melakukan pekerjaan dengan benar dan tanpa melakukan kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Seseorang akan mau bekerja keras, mengorbankan apa yang dimilikinya untuk perusahaan jika orang tersebut merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau jabatan di posisi tertentu merupakan keinginan setiap pekerja dalam bekerja. Mereka tidak hanya mengharapkan gaji, tetapi mereka juga berharap suatu saat akan memiliki kesempatan untuk memegang jabatan tertentu disuatu perusahaan.

6) Peraturan fleksibel

Peraturan atau regulasi merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para pekerja, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Fleksibilitas peraturan tersebut tentunya dapat memudahkan pekerja untuk berkembang.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara dalam Zebua *et al.* (2022) yaitu:

- a. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya.
- b. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan.
- c. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang lebih.
- d. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- e. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan.
- f. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
- g. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik.
- h. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3.5 Konsep Motivasi Kerja

Dalam lingkup psikologi organisasi, ada beberapa teori mengenai motivasi, motivasi kerja dan motivasi organisasi. Masing-masing teori berusaha menerangkan hal-hal apa yang dapat memotivasi karyawan dalam suatu organisasi untuk bekerja lebih optimal. Di bawah ini akan dibahas beberapa dari teori-teori tersebut (Noor, 2013:231).

- a. Teori Abraham H. Maslow (*Need Theory*)

Model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan.

Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk

menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja.

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu kepada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi kebutuhan dan kepuasan seseorang, semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

Dari pernyataan tersebut bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya dan kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan psikologis dan kebutuhan manusia yang mengandung unsur bertingkat atau memiliki hierarki dari kebutuhan yang rendah sampai yang prioritas tinggi. Kebutuhan manusia yang paling dasar adalah kebutuhan fisik seperti makan, minum dan pakaian. Apabila kebutuhan empat dasar ini belum terpenuhi secara cukup, maka kebutuhan tersebut akan menduduki hierarki yang tinggi dan kebutuhan yang lain menduduki hierarki rendah.

Adapun kebutuhan manusia terdiri dari beberapa tingkat dengan urutan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama

oleh tiap individu. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan ini, orang dapat mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang utama ini.

- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety*) adalah kebutuhan atas perlindungan dari gangguan pihak lain baik yang berasal dari manusia lain maupun dari makhluk lain seperti binatang buas dan sebagainya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat berupa pemilikan alat-alat perlindungan, alat pertahanan diri, persenjataan, alat tanda bahaya, dan sebagainya. Kebutuhan rasa aman akan muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi. Setelah kebutuhan urutan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan urutan ketiga yaitu kebutuhan sosial.
- 3) Kebutuhan sosial adalah berupa kebutuhan untuk bergaul dengan manusia lain atau anggota masyarakat yang lain. Kebutuhan ini dapat berupa memberi dan menerima rasa cinta kasih, rasa diterima dalam kelompok, rasa membutuhkan dan dibutuhkan, rasa berteman atau bekerja sama. Apabila kebutuhan urutan ketiga ini telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan berikutnya yaitu kebutuhan akan penghargaan diri (harga diri).

4) Kebutuhan aktualisasi diri, yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Pada puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan untuk menjadi kreatif.

b. Teori Frederick Herzberg (*motivation-hygiene theory*)

Teori Frederick Herzberg (Mullins dalam Noor, 2013:235) menyatakan bahwa, "*The motivation-hygiene theory has extended Maslow's hierarchy of need theory and is more directly applicable to the work situation.*" Ada sekelompok faktor, motivator (faktor intrinsik) yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan faktor *hygiene* menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dua faktor ini disebutnya faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator. Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antarmanusia, imbalan, kondisi lingkungan dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, (faktor intrinsik).

Teori dua faktor ini berusaha mencari sebab-sebab adanya rasa puas dan rasa tidak puas dari seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan diketahuinya sebab-sebab tersebut, maka akan

diusahakan untuk dapat diciptakan kepuasan sehingga para karyawan dapat terdorong atau termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (*satisfier factor*). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri karyawan terhadap hasil pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab.

Di pihak lain, pada diri karyawan juga terdapat rasa ketidakpuasan yang disebut faktor kesehatan (*hygiene factor*), berupa pengaruh lingkungan kerja, yaitu berupa hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, rasa tidak aman dalam bekerja, kondisi kerja, status pekerjaan atau jabatan, serta gaji yang cukup. Tersedianya faktor kesehatan berarti terciptanya lingkungan kerja yang sehat baik sehat fisik maupun sehat mental. Kedua faktor yaitu *satisfier factor* dan *hygiene factor* harus tersedia atau disediakan oleh pemimpin sehingga terjadi dorongan untuk bekerja bersama secara efektif dan efisien.

Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi teori ini menekankan pentingnya menciptakan/mewujudkan keseimbangan antar dua faktor tersebut. Salah satu tidak terpenuhi akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efisien dan tidak efektif.

Menurut hasil penelitian Herzberg, ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu:

- 1) Hal-hal yang mendorong karyawan yaitu pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, dan lain-lain sejenisnya.
- 3) Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

c. Teori Alderfer (*Existence, relatedness and growth*)

Teori Alderfer (Ivancevich dalam Noor, 2013:238) menentang teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (*existence: needs satisfied by such factor as food, air, water, pay and working conditions*) hubungan (*Relatedness: needs satisfied by meaningful social and interpersonal relationship*), dan pertumbuhan (*Growth: needs satisfied by an individual making creative or productive contributions*). Teori ini sedikit berbeda dengan teori Maslow. Disini Alderfer mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi, maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.

Jika makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antar teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena “*Existence*” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “*Relatedness*” senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow; dan “*Growth*” mengandung makna sama dengan “*self-actualization*” menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa:

- 1) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- 2) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.
- 3) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi objektif yang dihadapinya dengan memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

c. Teori David McClelland (*McClelland's Achievement Motivation Theory*)

Dalam teorinya, McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*) dan kebutuhan afiliasi (*affiliation*).

Model motivasi ini ditemukan di berbagai lini organisasi, baik staff maupun pemimpin. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

1) Kebutuhan akan prestasi (n-ach).

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hierarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi, antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. N-ach adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang dan kemajuan dalam pekerjaannya.

Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

2) Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. N-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

3) Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (n-affil).

Kebutuhan akan afiliasi merupakan hasrat untuk berhubungan antarpribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

McClelland mengatakan bahwa, kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan memengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Karakteristik dan sikap motivasi prestasi McClelland:

- a) Pencapaian adalah lebih penting daripada materi.
- b) Mencapai tujuan atau tugas memberikan kepuasan pribadi yang lebih besar daripada menerima pujian atau pengakuan.
- c) Umpan balik sangat penting, karena merupakan ukuran sukses.

Dari penelitiannya, McClelland menyimpulkan bahwa kepuasan prestasi berasal dari pengambilan prakarsa untuk bertindak sehingga sukses dan bukannya dari pengakuan umum terhadap prestasi pribadi. Selain itu juga, diperoleh kesimpulan bahwa orang yang memiliki n-ach tinggi tidak begitu berpengaruh oleh imbalan uang, mereka tertarik pada prestasi. Standar untuk mengukur sukses bagi wirausaha, yaitu jelas, misal laba, besarnya pangsa pasar atau laju pertumbuhan penjualan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ragil Sena Wijaya, Elmira Siska & Natal Indra (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality	- Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

			<p>karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Salman Farisi, Juli Irnawati & Muhammad Fahmi (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. - Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat & Jojok Dwiridotjahjono (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. - Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. - Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Ni Kadek Dia Ardiyani, Gde Bayu Surya Parwita & Made Ika Prastyadewi (2023)	Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli.	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Aniek Noer Chaliza (2023)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Wijaya Sakti).	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Keterampilan kerja, kompensasi dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Yulita Surya Buana, Fahriani & Enryanis Nasution (2020)	Pengaruh Keterampilan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Arengka Auto Mall Pekanbaru	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Keterampilan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Pitriyani & Abd. Halim (2020)	Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan	<ul style="list-style-type: none"> - Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. - Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. - Sikap kerja dan keterampilan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
8.	Mazdayani, Wuryaningsih Dwi Sayekti & Adia Nugraha (2014)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi dan Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja. - Keterampilan berpengaruh terhadap

		terhadap Kinerja MANDOR SADAP di PT. Perkebunan Nusantara VII (PERSERO)	<p>kinerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. - Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. - Pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
9.	Yunil Wilanda, Jumiati Sasmita & Kurniawaty Fitri (2024)	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Rotte Ragam Rasa Pekanbaru	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Disiplin, motivasi dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Ragil Sena Wijaya et al. (2023); Salman Farisi et al. (2020); Nurindah Dwi Antika et al. (2021); Ni Kadek Dia Ardiyani et al. (2023); Aniek Noer Chaliza (2023); Yulita Surya Buana et al. (2020); Pitriyani & Abd. Halim (2020); Mazdayani, Wuryaningsih Dwi Sayekti & Adia Nugraha (2014); Yunil Wilanda, Jumiati Sasmita & Kurniawaty Fitri (2024).

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono dalam Sunaryo (2018) memberikan pengertian kerangka konseptual atau kerangka berpikir sebagai sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan.

2.3.1 Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja. Karyawan dengan keterampilan teknis yang memadai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, mengurangi kesalahan dan meningkatkan kinerja. Selain itu, keterampilan non-teknis yang baik, seperti keterampilan komunikasi dan kemampuan bekerja sama dalam tim, juga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Pitriyani & Abd. Halim (2020) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli” menyimpulkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

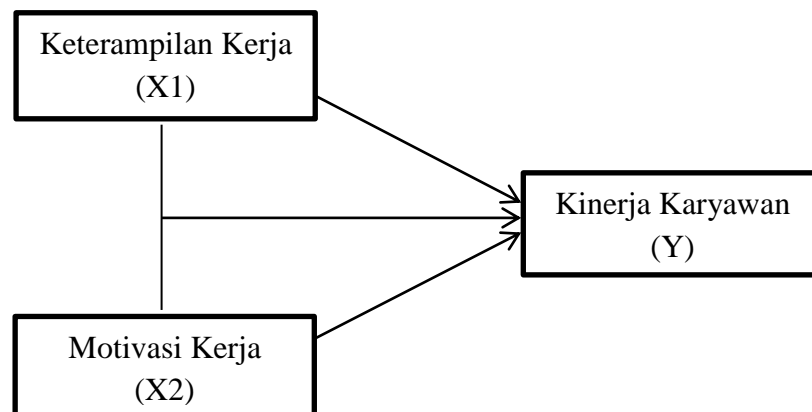
Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karyawan yang termotivasi untuk bekerja keras akan lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien, menunjukkan inisiatif dan meningkatkan kualitas hasil kerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Salman Farisi, Juli Irnawati & Muhammad Fahmi (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau” menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan kerja dan motivasi kerja saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan keterampilan yang lebih baik dan motivasi yang lebih tinggi dapat bekerja lebih produktif dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan keterampilan yang sesuai dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Aniek Noer Chaliza (2020) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Wijaya Sakti)” menyimpulkan bahwa keterampilan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto dalam Hardani *et al.*, 2020:330).

Berdasarkan uraian kerangka konseptual dan hasil kajian empiris di atas, maka hipotesis data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1 : Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa.
2. H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa.
3. H3 : Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa.