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

Henly Cendy Claudia¹, Arniza Nilawati², Lesi Agusria³

¹⁻³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: henlycendyclaudia@gmail.com

Kontak : 082178065096

Abstrak

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, 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan 3) desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 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, Kinerja Karyawan

Abstract

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

PENDAHULUAN

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), 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.

Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. 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. Menurut Kasmir (2022) 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.

Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut Spencer dalam Busro (2020), kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan langsung dengan efektivitas kinerja dalam suatu pekerjaan. Motivasi juga memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Teori motivasi Herzberg (2017), menyebutkan bahwa motivasi muncul dari adanya faktor-faktor pendorong seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Selain kompetensi dan motivasi, desain pekerjaan juga merupakan faktor penting yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. 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. Berdasarkan observasi awal, pencapaian kontrak kerja PT Sinar Anyar Abadi menunjukkan penurunan selama dua tahun terakhir. 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. Berdasarkan hasil pra-riset, diketahui bahwa pelaksanaan pekerjaan karyawan masih belum optimal, ditunjukkan oleh ketidakmampuan sebagian karyawan dalam mencapai target, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menjaga kualitas kerja. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang masih rendah, seperti kurangnya pengetahuan dan kesulitan beradaptasi dengan sistem baru. Selain itu, motivasi karyawan juga belum optimal karena lingkungan kerja yang kurang mendukung, rendahnya dorongan untuk berprestasi, serta kurangnya tantangan dalam pekerjaan. Di sisi

lain, desain pekerjaan yang belum dirancang secara optimal turut mempengaruhi efektivitas kerja, karena belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan, sehingga diperlukan peningkatan kompetensi, motivasi, serta perbaikan desain pekerjaan guna mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Sinar Anyar Abadi Muara Enim, serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif dan efisien.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Busro (2020:88), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sejalan dengan itu, Kasmir (2022:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan, yang tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan tetapi juga dari proses kerja yang di tunjukkan selama pelaksanaan tugas. Selain itu, menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah sejauh mana seorang individu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dalam menerapkan strategi organisasi serta mencapai tujuan tertentu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2022:189-193) faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja baik dari hasil maupun perilaku kerja, yaitu: 1) Kemampuan dan Keahlian; 2) Pengetahuan; 3) Rancangan Kerja; 4) Kepribadian; 5) Motivasi Kerja; 6) Kepemimpinan; 7) Gaya Kepemimpinan; 8) Budaya Organisasi; 9) Kepuasan Kerja; 10) Lingkungan Kerja; 11) Loyalitas; 12) Komitmen; 13) Disiplin Kerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Kasmir (2022:208-210) adalah sebagai berikut : 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Waktu; 4) Penekanan Biaya; 5) Hubungan Antar Karyawan.

Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2020:271), kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Moehariono (Dewi et al., 2021:114) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang melekat pada setiap individu dan menjadi bagian dari kepribadian. Sedangkan menurut Busro (2018:26), kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang, meliputi pengetahuan, keterampilan, serta faktor-faktor internal individu lainnya, yang memungkinkan individu melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Indikator Kompetensi

Menurut Busro (2018:48), dijelaskan bahwa terdapat dimensi dan indikator untuk memenuhi unsur kompetensi karyawan yaitu sebagai berikut: 1) Pengetahuan; 2) Keahlian; 3) Sikap.

Motivasi

Menurut Afandi (2018), motivasi adalah keinginan yang timbul karena individu terinspirasi dan bersemangat sehingga terdorong untuk bekerja dengan ikhlas dan bersungguh-sungguh, yang pada akhirnya menghasilkan kualitas kerja sesuai harapan organisasi.

Menurut Hasibuan (2020:141), motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja, sehingga mampu bekerja sama, bekerja secara efektif, serta terintegrasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: 1) Balas Jasa; 2) Kondisi Kerja; 3) Fasilitas Kerja; 4) Prestasi Kerja; 5) Pengakuan dari atasan; 6) Pekerjaan itu sendiri.

Desain Pekerjaan

Menurut Luthans (2021:346), desain pekerjaan merupakan cara yang digunakan untuk mengembangkan pekerjaan agar tugas-tugas tersusun lebih terarah dan sejalan dengan tujuan yang dicapai. Sedangkan menurut Mondy (2018:121), desain pekerjaan adalah proses menentukan tugas-tugas spesifik untuk dikerjakan, metode-metode yang dipakai dalam menjalankan tugas-tugas dan cara pekerjaan bersangkutan berhubungan dengan pekerjaan lain dalam organisasi.

Menurut Torrington et al (2021:2), desain pekerjaan merupakan proses menyusun berbagai tugas dan tanggung jawab untuk membentuk satu kesatuan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu dan dianggap sebagai bagian yang melekat pada dirinya.

Indikator Desain Pekerjaan

Menurut Sunarto (2015:81), mengemukakan bahwa desain pekerjaan dapat diukur melalui indikator : 1) Signifikansi tugas; 2) Pengembangan kemampuan dan keterampilan; 3) Keberagaman tugas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim yang beralamat di Dusun IV Desa Kuripan, Kecamatan Empat Petulai Dangku, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan, sedangkan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 54 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode proportionate stratified random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki

peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan sumber lain yang relevan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan konsistensi data. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan desain pekerjaan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1 (Constant)	2,310	1,441		1,603	0,115
Kompetensi	0,332	0,139	0,332	2,392	0,021
Motivasi	0,298	0,128	0,295	2,338	0,023
Desain Pekerjaan	0,275	0,123	0,290	2,247	0,029

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 25.0, 2026

Berdasarkan pengujian regresi linier berganda diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,310 + 0,332X_1 + 0,298X_2 + 0,275X_3$$

Nilai konstanta sebesar 2,310 (positif). Artinya, jika kompetensi, motivasi, dan desain pekerjaan bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap bernilai positif. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,332 bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel kompetensi meningkat 1 unit maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,332, dengan asumsi variabel motivasi dan desain pekerjaan berada dalam kondisi konstan. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,298 bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel motivasi meningkat 1 unit maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,298, dengan asumsi variabel kompetensi dan desain pekerjaan berada dalam kondisi konstan. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Koefisien regresi variabel desain pekerjaan (X_3) sebesar 0,275 bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel desain

pekerjaan meningkat 1 unit maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,275, dengan asumsi variabel kompetensi dan motivasi berada dalam kondisi konstan. Semakin tinggi tingkat desain pekerjaan yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

2. Uji F (Simultan atau bersama-sama)

Tabel 2. Uji F (Simultan atau bersama-sama)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	869,617	3	289,872	39,832	.000 ^b
Residual	363,865	50	7,277		
Total	1233,481	53			

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 25.0

Nilai Ftabel dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dengan tingkat kebebasan $df = (n-k-1) = 54-3-1 = 50$, maka diperoleh nilai Ftabel = 2,79. Berdasarkan Uji F, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 39,832 > Ftabel 2,79 dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi, motivasi, dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.

3. Uji t (Parsial atau individu)

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1 (Constant)	2,310	1,441		1,603	0,115
Kompetensi	0,332	0,139	0,332	2,392	0,021
Motivasi	0,298	0,128	0,295	2,338	0,023
Desain Pekerjaan	0,275	0,123	0,290	2,247	0,029

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil pengujian uji t dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) sebesar 0,05 serta derajat kebebasan (df) = $(n-k) = 54-4 = 50$, diperoleh nilai ttabel sebesar 2,009. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai thitung sebesar 2,392 > ttabel 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,021 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel motivasi (X_2) memiliki nilai thitung sebesar 2,338 > ttabel 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,023 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel desain pekerjaan (X_3) juga memiliki nilai thitung sebesar 2,247 > ttabel 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,029 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	0,705	0,687	2,69765

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 25.0

Nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,687, artinya kompetensi, motivasi dan desain pekerjaan mampu menjelaskan berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 68,7%. Sedangkan sisanya sebesar 31,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim

Pengaruh kompetensi, motivasi, dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan, serta semakin tepat desain pekerjaan yang diterapkan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi dasar penting dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Di sisi lain, motivasi berperan sebagai pendorong internal yang membuat karyawan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam bekerja, sementara desain pekerjaan yang baik mampu menciptakan kejelasan tugas, variasi pekerjaan, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, sehingga mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2022:189), bahwa motivasi dan desain pekerjaan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2005), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi individu. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan oleh Septiani (2022) menyimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maharani (2021) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Ananda (2022) membuktikan bahwa desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel kompetensi, motivasi, dan desain pekerjaan, terlihat bahwa pada sebagian besar pernyataan persentase jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju cenderung lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap kompetensi, motivasi, dan desain pekerjaan belum sepenuhnya optimal. Meski demikian, temuan ini tetap sejalan dengan hasil penelitian, yang menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan desain pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial hasil uji t variabel independen untuk variabel kompetensi nilai t_{hitung} sebesar $2,392 > t_{tabel}$ 2,009 dengan signifikan sebesar $0,021 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2022:189) dan Simanjuntak, bahwa kompetensi termasuk salah satu faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Wibowo (2020:271), menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan oleh Septiani (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Purnama (2024) juga menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Kasih (2024) memperkuat bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini dengan kesamaan hasil memperlihatkan hasil penelitian positif dan signifikan terhadap variabel kompetensi, motivasi dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.

Berdasarkan uji hipotesis secara persial hasil uji t variabel independen untuk variabel motivasi nilai t_{hitung} sebesar $2,338 > t_{tabel} 2,009$ dengan signifikan sebesar $0,023 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2022), bahwa motivasi termasuk salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Afandi (2018), menyatakan bahwa, motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang karena individu tersebut terinspirasi dan bersemangat sehingga terdorong untuk bekerja dengan ikhlas dan bersungguh- sungguh. Dorongan tersebut menghasilkan kualitas kerja yang baik dan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi berkualitas.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan oleh Septiani (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yusuf (2024) juga menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Kasih (2024) juga menegaskan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini dengan kesamaan hasil memperlihatkan hasil penelitian positif dan signifikan terhadap variabel kompetensi, motivasi dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.

Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.

Berdasarkan uji hipotesis secara persial hasil uji t variabel independen untuk variabel desain pekerjaan nilai t_{hitung} sebesar $2,247 > t_{tabel} 2,009$ dengan signifikan sebesar $0,029 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2022), bahwa motivasi termasuk salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Luthans (2021), menyatakan bahwa desain pekerjaan merupakan cara yang digunakan untuk mengembangkan pekerjaan agar tugas-tugas tersusun lebih terarah dan sejalan dengan tujuan yang dicapai.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan oleh Septiani (2022) menyatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kasih (2024) menunjukkan bahwa desain pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Satria B. (2020) juga menegaskan bahwa

desain pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian ini dengan kesamaan hasil memperlihatkan hasil penelitian positif dan signifikan terhadap variabel kompetensi, motivasi dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan, bahwa Ada pengaruh signifikan Kompetensi, Motivasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim terbukti dari hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} 39,832 > F_{tabel} 2,79$.

Ada pengaruh signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim terbukti dari hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} 2,392 > t_{tabel} 2,009$.

Ada pengaruh signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim terbukti dari hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} 2,338 > t_{tabel} 2,009$.

Ada pengaruh signifikan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim terbukti dari hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} 2,247 > t_{tabel} 2,009$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PT. Sinar Anyar Abadi Muara Enim meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal, khususnya dengan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan. Perusahaan juga perlu memperhatikan aspek motivasi kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, serta membuka peluang pengembangan karier guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Selain itu, perusahaan disarankan untuk merancang desain pekerjaan yang lebih efektif dan efisien, seperti pembagian tugas yang jelas, penyesuaian beban kerja, serta pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar dapat bekerja secara lebih terarah dan produktif. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel dan penggunaan kuesioner yang bergantung pada persepsi responden, sehingga dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publising. Riau.
- Ananda, T. R. (2022). Pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Jambi dengan motivasi. 11(4), 1044–1058.
- Busro, M. (2020). 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.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herzberg, F. (2017). *Motivasi kerja*. 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*.
- Luthans, F. (2021). *Behavior, An Evidence Based Approach*.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Purnama, A., Bintang, N. D., Pratiwi, T., Al-Fatih, M., Winata, C., & Aswaruddin, A. (2024). *Kompetensi Dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 224-234.
- Satria, E. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Universal Karya Konstruksi Tanjung Enim*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- 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.
- Sunarto. (2015). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana prenda media Group, Jakarta.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2021). *Human resource management* (11th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju, 4–5.
- Yusuf, M. A. (2024). *Motivasi dalam Organisasi; Pengertian Motivasi dan Proses Motivasi; Teori-Teori Motivasi; Penerapan Motivasi dalam Organisasi; Motivasi dan Kinerja*. *MUTAADDIB: Islamic Education Journal*, 2(2), 1-24.