

## ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMPETENCE AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF OIL PALM HARVESTING EMPLOYEES IN AFDELING DAMAR CONDONG I PT. SULAIMAN SALEH, PEMATANG JAYA DISTRICT, LANGKAT REGENCY, NORTH SUMATERA

**Angga Awi Kelana Putra<sup>1</sup>**  
Email: [anggahrp2806@gmail.com](mailto:anggahrp2806@gmail.com)

**Henny Pratiwi<sup>2</sup>**  
Email: [hennypratiwi47@gmail.com](mailto:hennypratiwi47@gmail.com)

**Mhd.Ilham Riyadh<sup>3</sup>**  
Email: [ilhamriyadh@gmail.com](mailto:ilhamriyadh@gmail.com)

<sup>1,3</sup>Fakultas Pertanian, Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>2</sup>Politeknik LP3I Medan

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh. Data yang diperoleh dari data primer dari perkebunan Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh. Variabel dalam penelitian adalah Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Metode Analisa yang digunakan uji parsial (t) dan uji simultan (F). Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) mampu memberikan penjelasan terhadap kinerja sebesar 55,10%. Berdasarkan penelitian menunjukkan Uji T secara parsial kompetensi memiliki pengaruh secara positif tapi tidak signifikansi. Dan berdasarkan Uji T secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang positif tapi tidak signifikansi. Sedangkan Berdasarkan uji secara simultan (F) Variable independent X1 dan X2 dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap variable dependen.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Kinerja, Karyawan Panen, Kelapa Sawit.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of competence and motivation on the performance of harvest employees at Afdeling Damar Condong I PT. Solomon Saleh. The data obtained from primary data from Afdeling Damar Condong I plantation PT. Sulaiman Saleh. The variables in this study are Competence, Motivation and Employee Performance. The analytical method used is partial test (t) and simultaneous test (F). The results showed that Competence (X1) and Motivation (X2) were able to provide an explanation of the performance of 55.10%. Based on the research, the partial T-test of competence has a positive but not significant effect. And*

*based on the T-test partially motivation has a positive but not significant effect. Meanwhile, based on the simultaneous test (F) the independent variables X1 and X2 significantly contributed to the dependent variable.*

**Keywords:** *Competence, Motivation, Performance, Harvest Employee a, Palm Oil.*

## 1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah suatu negara yang mempunyai sumber daya alam (SDA) yang sangat melimpah dan sering disebut sebagai negara agraris. Negara agraris dapat diartikan yaitu sebagai suatu negara yang mempunyai lahan pertanian yang luas dan sebagian besar masyarakat Indonesia bekerja dibidang pertanian ataupun perkebunan. Salah satunya perkebunan kelapa sawit, saat ini perkebunan kelapa sawit menempati posisi penting dalam perekonomian di Indonesia dan termasuk dalam memberikan tambahan pendapatan negara.

**Tabel 1. Luas Lahan Dan Produksi Tanaman Perkebunan Kelapa Sawit Rakyat Menurut Provinsi Sumatera Utara 2015-2018**

Tahun	Luas Lahan (Ha)	Produksi (Ton)
2015	395,489,00	5,101,384,09
2016	417,809,00	5,775,631,82
2017	429,261,31	1,655,352,35
2018	434,361,69	1,682,290,52

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara

Luas lahan dan produksi kelapa sawit tanaman perkebunan rakyat menurut Kabupaten Kota di Sumatera Utara dari tahun 2015 hingga 2018. Dapat dilihat dari data diatas, bahwa perkebunan kelapa sawit dari 2015 hingga 2018 terdapat kenaikan. Artinya kelapa sawit adalah komoditas yang sangat penting disektor pertanian dan terlebih khususnya disektor perkebunan kelapa sawit.

**Tabel 2. Realisasi Luas Lahan, Jumlah Pokok dan Produktivitas dari tahun 2016- 2021**

<b>Tahun</b>	<b>Luas Lahan (Ha)</b>	<b>Jumlah Pokok</b>	<b>Produktivitas</b>
2016	591	71825	910
2017	591	71709	897
2018	591	71818	1,510
2019	591	71658	1,412
2020	591	71612	674
2021	591	70821	757

Sumber : Kantor Afdeling Damar Condong I PT.

Sulaiman Saleh

Dari data diatas merupakan realisasi produktivitas lima tahun terakhir dari tahun 2016 S/d 2021 di Afdeling Damar Condong I Estate-I, PT. Sulaiman Saleh. Saat ini Afdeling Damar Condong I mempunyai 591 Ha dengan jumlah pokok kelapa sawit 70,821. Artinya dengan luas areal perkebunan kelapa sawit PT. Sulaiman Saleh mempunyai konsep kinerja untuk mencapai tujuan dan kemajuan perkebunan kelapa sawit dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan yang dimiliki.

Kinerja pada dasarnya adalah kemampuan individu atau kelompok yang sangat dibutuhkan oleh perkebunan, karena perkebunan kelapa sawit memerlukan rancangan dan perencanaan untuk mencapai keberhasilan.

**Tabel 3. Jumlah Karyawan Panen Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh**

<b>No</b>	<b>Karyawan Afdeling Damar Condong PT. Sulaiman Saleh</b>	<b>JUMLAH</b>
1.	Mandor Panen	2
2.	Karyawan panen	22

Sumber: Kantor Afdeling Damar Condong I PT.

Sulaiman Saleh

Dapat dilihat berdasarkan Tabel 3 diatas Karyawan Panen beserta Mandor panen yang di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh berjumlah 24 orang. Oleh karena itu karyawan panen harus memiliki kompetensi dan motivasi untuk dapat meningkatkan serta mengembangkan untuk dapat menghasilkan produksi kelapa sawit yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan Panen adalah seseorang yang bertanggung jawab mengenai memanen tandan buah segar yang matang hingga buah masuk ke tempat pengumpulan hasil. Oleh karna itu dari pernyataan diatas peneliti bermaksud untuk mengetahui analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh? (2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh? Dan (3) Apakah kompetensi dan motivasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh.? Sementara tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh. (2) Untuk mengetahui Motivasi Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh dan (3) Untuk Mengetahui kompetensi dan motivasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh.

## 2. METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Afdeling Damar Condong I, Estate-I PT. Sulaiman Saleh Wilayah Timur Kecamatan Pematang Jaya, Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara. Dasar pertimbangan penunjukkan sebagai lokasi penelitian adalah karena salah satu perkebunan kelapa sawit swasta yang ada diprovinsi Sumatera Utara. Selain itu lokasi tersebut juga sangat representatif dari segi akses dan peluang untuk mendapatkan data yang diinginkan oleh penulis.

### Metode Pendekatan Penelitian

Metode yang dilakukan dalam pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan

metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang pada dasarnya untuk menjawab keraguan dari penelitian berupa kuesioner, angket, dan responden yang diwawancarai. Jenis pendekatan metode kuantitatif yaitu jenis penelitian yang mampu menghasilkan penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan data yang sifatnya pengukuran.

## Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diperlukan diperoleh dari instansi terkait yaitu dari perkebunan swasta Afdeling DamarCondong I PT. Sulaiman Saleh yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan literatur-literatur lainnya yang terkait dengan penelitian.

## Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu metode sensus atau nama lainnya yaitu jenis non probability sampling (sugiyono (2017:85)). Metode penelitian sensus pada dasarnya merupakan penelitian yang mengambil satu populasi dijadikan sebagai sampel secara keseluruhan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara secara struktur untuk dijadikan alat pengumpulan data sebagai informasi yang akurat. Adapun jumlah populasi karyawan panen kelapa sawit di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh adalah sebanyak 24 orang dan semua dijadikan sebagai sampel penelitian.

## Metode Analisa

Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Regresi linear berganda. Model Analisa regresi linear berganda digunakan dalam penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh variable dependent terhadap variable independent secara parsial dan secara serempak. Pada tahap pengujian model regresi linear berganda pada tahap ini terlebih dahulu melakukan asumsi klasik dan pengujian hipotesis. (Mona, Kekenusa, & Prang, 2015). Pengujian metode Analisa data dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS Statistics 26.

### 1. Asumsi Klasik

Dalam menguji asumsi klasik penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Adapun syarat pengujian asumsi klasik dalam regresi yang baik merupakan jika data dalam suatu penelitian tersebut dapat berdistribusi normal, selanjutnya data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

(Nduru, Sitomorang & Tatigan 2014).

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan apabila syarat penelitiannya dapat terpenuhi dalam suatu model regresi. Kemudian untuk menjawab hipotesis penelitian maka selanjutnya mengetahui hipotesis dalam penelitian diterima atau tidaknya yang diteliti yaitu menggunakan uji secara parsial (t) dan Uji secara serempak (F). Uji secara parsial (t) dilakukan untuk mengetahui bagaimana variable bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable terikat. Sedangkan uji secara serempak (F) digunakan untuk mengetahui bagaimana bagaimana variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat. (Sulistiyono & Sulistiyowati, 2017).

## Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu uji yang mengukur pengujian penelitian yang dilakukan pada data yang digunakan untuk uji antara variable dependent dan independent apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov ini dapat dilihat berdasarkan asumsi: Jika suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila pada hasil uji kolmogrov-smirnov memiliki nilai yang signifikansinya sebesar  $> 0.05$ . Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila hasil yang diteliti memiliki nilai signifikansinya  $< 0.05$ .

## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan suatu uji yang ditunjukkan untuk mengetahui apakah diantara masing-masing variable bebas berhubungan secara linear atau saling berkorelasi. Dapat dikatakan suatu uji mengandung multikolinieritas dengan asumsi sebagai berikut: Apabila nilai VIF  $> 10$  dan nilai tolerance  $< 0,1$  maka dapat dikatakan mengandung multikolinieritas dan sebaliknya apabila nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0.1$  maka dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui suatu model regresi mempunyai ragam eror yang sama atau tidak. Untuk mengetahui apakah dalam uji itu heteroskedastisitas dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi nya, jika signifikansi nya sebesar

> 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas sebaliknya jika signifikansi nya < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2012:177). Uji realibilitas kuesioner dalam penelitian semakin mendekati angka 1.0 maka semakin baik kekonsistenan instrumen yang diuji. Penilaian koefisien Alpha Cronbach berdasarkan aturan berikut:

- r Alpha > 0.9 = sempurna
- r Alpha > 0.8 = baik
- r Alpha > 0.7 = dapat diterima
- r Alpha > 0.6 = dipertanyakan
- r Alpha > 0.5 = buruk
- r Alpha < 0.5 = tidak dapat diterima.

Rumus untuk menghitung koeffisien reliabilitas Alpha Cronbach (r11) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right) \dots\dots\dots 2)$$

r<sub>11</sub> = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

∑σ<sub>b</sub><sup>2</sup> = Jumlah varians butir

σ<sup>2</sup> = Varians total

**Uji Secara Parsial (t)**

Uji Statistik menggunakan Uji T merupakan suatu alat untuk dapat menguji variable dalam penelitian antara variabel independent secara parsial dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependent yang akan di uji. Uji Parsial memiliki kriteria dalma pengujian nya yaitu sebagai berikut: Apabila nilai Signifikansi ≤ 0,05 maka dapat sisimpulkan signifikan. Sedangkan spabaila nilai signifikansi ≥ maka dapat disimpulkan tidak signifikan.

Rumus Untuk menghitung Uji T sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{n - r^2}}$$

t = Nilai Signifikan T hitung

n = Jumlah Data

r = Koefisien Korelasi

**Skala Likert**

Analisis responden atas setiap point pertanyaan yang diukur menggunakan skala likert, dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 4. Predikat pernyataan menggunakan Skala Likert**

Tanggapan	Predikat
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono 2014

Data yang diperoleh akan ditabulasi sesuai dengan pilihan jawaban responden dan dilanjutkan dengan perhitungan indeks kinerja karyawan pananen dei Afdeling Damar Condog I PT. Sulaiman Saleh melalui perhitungan rata-rata skor jawaban responden sesuai degan item pertanyaan, dengan rumus:

1. Menghitung Indeks Skor

$$\text{Indeks Skor (\%)} = \frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100$$

2. Menghitung Total Skor =  $T \times Pn$

T = Total Jumlah Responden Yang Memilih

Pn = Pilihan Angka Skala Likert

3. Menghitung Skor Tertinggi

$$\text{Skor maksimal} = \text{Jumlah responden} \times \text{Skor jawaban} \times \text{likert tertinggi} \times \text{Jumlah pernyataan}$$

**Tabel 5. Standart interval predikat menggunakan likert**

Skor	PREDIKAT
0 % - 19,99 %	Sangat Tidak Baik
20 % - 39,99 %	Tidak Baik

40 % - 59,99 %	Cukup Baik
60 % - 79,99 %	Baik
80 % - 100 %	Sangat Baik

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Interval Skala Likert**

Dibawah ini merupakan interval Skala likert yang diperoleh berdasarkan masing- masing variable yang diberikan langsung berupa kuisioner kepada karyawan panen kelapa sawit di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh.

**Tabel 6. Interval Skala Likert**

No	Variabel	Total Skor	Rata- Rata Skor	Total %	Interval Skala Likert
1	Kompetensi	2529	505,8	84,37	Sangat Baik
2	Motivasi	2586	517,2	83,75	Sangat Baik
3	Kinerja	2380	476	82,91	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan dari Table 6 mengenai Skala Likert yang diberikan kepada karyawan panen menunjukkan bahwa interval skala likert Sangat Baik dari variable variable yang diteliti. Dapat diketahui bahwa Kompetensi (X1) memiliki total skor dari indikator-indikator yang dimiliki yaitu bernilai 2529 dengan rata-rata skor 505,8 dan persentasi 84,37 %, dapat diartikan bahwa interval skala likert kompentensi menunjukan Sangat Baik. Dapat diketahui bahwa Motivasi (X2) memiliki total skor dari indikator-indikator yang dimiliki yaitu bernilai 2586 dengan rata-rata skor 517,2 dan persentasi 83,75 %, dapat diartikan bahwa interval skala likert motivasi menunjukan Sangat Baik. Dan Dapat diketahui bahwa Kinerja (Y) memiliki total skor dari indikator-indikator yang dimiliki yaitu bernilai 2380 dengan rata-rata skor 476 dan persentasi 82,91 %, dapat diartikan bahwa interval skala likert kompentensi menunjukan Sangat Baik. Dapat menunjukkan bahwa dari table diatas bahwa Variabel independent Kompetensi (X1) dan

Motivasi (X2) memberikan pengaruh positif secara sangat baik terhadap Kinerja (Y). Skala interval yang memiliki nilai tertinggi yaitu kompetensi, ini disebabkan karena kompetensi yang diberikan perkebunan Afdeling Damar Condong I kepada karyawan panen berkaitan langsung dan dapat diperhatikan dari indikator kompetensi yang diteliti. Sedangkan Skala interval yang memiliki indeks nilai terendah yaitu kinerja, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan panen yang dimiliki perkebunan belum mampu menunjukkan sesuai dengan indikator yang dimiliki kinerja

### **Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja**

#### **Uji *Reliabilitas***

Untuk menguji suatu tingkat kepercayaan ataupun kehandalan melakukan sebuah penelitian yang kerjakan pada saat dilapangan membutuhkan sebuah uji reliabilitas. Uji *reliabilitas* dalam suatu penelitian dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach alpha > 0.60. Adapun hasil dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil analisis uji *reliabilitas* pada setiap variable yang diuji bernilai variable dengan menghasilkan *cronbach's* alpha 0.852. Dapat berarti dalam melakukan uji reliabelitas penelitian ini seluruh variable nya reliabel secara konsisten memiliki reliabilitaas yang kuat.

**Tabel 7. Uji Realibitas**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha		
Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
.852	.870	3

Sumber : Data Primer Diolah 2022

#### ***Descriptive Statistics***

Descriptive Statistics dalam penelitian berguna untuk menggambarkan data yang akan ditunjukkan dengan penyajian gugus data sehingga dapat diartikan kualitas data variable yang dimiliki. Dan Adapun hasil descriptive statistics penelitian ini. Dalam penelitian ini dapat dilihat jumlah data sampel N=24, Artinya dalam melakukan penelitian ini karyawan panen yang diuji 24 orang. Mean yang dihasilkan dari variable Kompetensi (X1) sebesar 108,7917, Motivasi (X2) Sebesar 100,6250, Dan Kinerja (Y) sebesar 103,1667. *Standart Devitiation*

Kompetensi (X1) sebesar 4,26287, Motivasi (X2) Sebesar 6,53960, Dan Kinerja (Y) sebesar 4,78827.

**Model Summary**

Uji menggunakan *model summary* berfungsi untuk melihat kegunaan untuk mengetahui setiap variable yang dimiliki. Dalam hal ini hasil besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,742 dan dapat dijelaskan besarnya presentasi pengaruh variable bebas terhadap variable terikat yang bisa disebut koefisien determinasi yang mana hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut dapat dilihat koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) Square menunjukkan nilai 0.5510 atau 55,10%. Dapat diartikan bahwa dalam penelitian pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 55,10%, selebihnya sebesar 44,9% dapat dipengaruhi dengan variable ataupun indikator lainnya diluar model.

**Uji t**

**Tabel 8. Uji secara parsial (t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
1 (Constant)	45.943		3.415	.003	
KOMPETENSI	.274	.420	2.043	.054	
MOTIVASI	.342	.385	1.873	.075	

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan dari table *coefficients*, terdapat pada kolom B pada constant (a) memiliki nilai 45,943, Nilai Kompetensi (b) memiliki nilai 0,274 dan Motivasi (c) memiliki nilai 0,342. Sehingga persamaan / model regresinya dapat ditulis:

$$Y = 45,943 + 0,275 KOMPETENSI + 0,342 MOTIVASI + e$$

Dari hasil regresi secara *coefficients* nilai konstanta yaitu 45,943 yang berarti menunjukkan pengaruh positif variable independent yaitu Kompetensi dan Motivasi. Adapun jika variable independent naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variable kompetensi

dan motivasi akan naik ataupun terpenuhi. Koefisien regresi X1 memiliki nilai 0.274 yang mana jika kompetensi (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,274 atau 27,4%.

Sedangkan koefisien regresi X2 memiliki nilai 0,342 yang mana jika Motivasi (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,342 atau 34,2%.

Jika dilihat berdasarkan nilai T yaitu  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $P_{value} < \alpha = 5\%$  maka terima  $H_1$  tolak  $H_0$ . maka dapat diartikan berdasarkan hasil penelitian didapatkan: Kompetensi:  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $P_{value} > \alpha = 5\%$  terima  $H_0$  yaitu  $0,054 > 0.050$  tolak  $H_1$ . Artinya variable Kompetensi tidak berpengaruh nyata terhadap variable kinerja pada tingkat kepercayaan 95%. Sedangkan Motivasi  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $P_{value} > \alpha = 5\%$  terima  $H_0$  yaitu  $0,075 > 0.050$  tolak  $H_1$  Artinya variable Motivasi tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja terhadap variable kinerja pada tingkat kepercayaan 95%.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh secara positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan panen di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh. Hal ini disebabkan kinerja karyawan panen kurang merasakan adanya kompetensi dan motivasi yang diberikan perkebunan secara signifikan seperti kurang adanya secara langsung pelatihan sumber daya manusia, pengembangan diri yang kurang untuk dapat berkomunikasi yang baik, Pendidikan yang rendah dan juga kurangnya karyawan panen yang didasari dari keinginan langsung dari karyawan panen sehingga karyawan panen tidak merasakan tantangan ataupun yang dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan panen.

Dengan kata lain Kompetensi dan Motivasi dapat dipengaruhi secara signifikan dengan Variabel ataupun indikator indikator yang dapat mendukung hasil dari kinerja karyawan panen. Penelitian ini searah dengan Atika Fitry khariswa (2020) yang berjudul pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa uji hipotesis secara parsial bahwa nilai yang diperoleh yaitu P-Value  $0,923 > 0.05$  maka dapat diartikan bahwa hasil uji hipotesis secara parsial Kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan. Sedangkan motivasi sejalan dengan penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan Dkk (2012) yang berjudul pengaruh motivasi, lingkungan

kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum di provinsi Bali, Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara positif tapi tidak signifikan ditunjukkan dengan nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,003, C.R sebesar 0,04 dan *probability* 0,968.

**Uji F**

**Tabel 9. Uji Secara Serempak (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.102	2	115.051	12.861	.000 <sup>b</sup>
	Residual	187.856	21	8.946		
	Total	417.958	23			

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan table anova dapat dilihat bahwa hasil uji F menghasilkan Fhitung sebesar 12.861. Jika menentukan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) dan derajat kebebasan untuk  $df_1=2$  dan  $df_2=21$ , maka didapat berdasarkan dari table FTabel = 3,467. Adapun hasil penelitian ini memiliki F- Hitung = 12.861 > F-Tabel (0,05) = 3,467. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat diartikan bahwa variable independent (X1) dan (X2) dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap variable dependen.

Uji Normalitas

Tabel 9. One Sample KS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85791155
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.079
	Negative	-.132
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Primer Dioleh 2022

Untuk mengetahui apabila variable terikat dan variable bebas apakah sudah berdistribusi secara normal atau tidak normal dibutuhkan Uji Normalitas. Dikatakan normalitas jika nilai signifikansi > 0.05 maka nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov smirnov* memiliki nilai sebesar 0.200 > 0.05 Dapat disimpulkan dapat berdistribusi normal.

Dapat dilihat berdasarkan penyebaran titik pada grafik Normal P-P Plot Off Regression Standardized Residual. Titik titik ataupun data yang dihasilkan berada pada garis diagonalnya oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sedangkan jika dilihat berdasarkan histogram, grafik histogram dapat dilihat menunjukkan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data yang diperoleh sudah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui suatu uji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, dalam hal ini dibutuhkan uji heteroskedastisitas. Untuk mengetahui dalam uji heteroskedastisitas dilihat dari hasil signifikansi yaitu jika Signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan begitu juga sebaliknya Berdasarkan hasil uji yang didapat ialah pada Variabel Kompetensi (X1) sebesar 0.725 > 0.05. dapat diartikan pada variable kompetensi tidak terjadi *heteroskedastisitas*

sedangkan pada variable Motivasi (X2) memiliki hasil sebesar  $0.486 > 0.05$ , dapat diartikan variable motivasi tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

**Uji Multikolinearitas**

Dalam menentukan uji *multikolinearitas* apabila jika VIF dibawah atau  $<10$  dan Tolerance Value diatas  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapatkan hasil nilai VIF variable Kompetensi (X1) dan variable Motivasi (X2) adalah  $1.971 < 10$  dan nilai tolerance value  $0.507 >$  maka dalam hal ini dapat berarti tidak terjadi *multikolinieritas*.

**Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Standardized Coefficients		T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
		Beta				Zero-order	Partial	Part			
1	Constant	-	7.9	-	0.726						
	KOMPETENSI	0.2829	0.57	-0.108	0.356	0.725	0.043	-0.078	-	0.507	1.971
	MOTIVASI	0.028	0.79		0.356				0.077		
		0.077	0.108	0.214	0.709	0.486	0.139	0.153	0.153	0.507	1.971

Sumber : Data Primer Diolah 2022

**4. KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

- Berdasarkan dari Uji Hipotesis Secara Parsial (t) yang dilakukan hasil yang didapatkan dapat dilihat bahwa nilai konstan yang diperoleh pada Variabel Kompetensi memiliki pengaruh tapi tidak signifikan.
- Berdasarkan dari Uji Hipotesis Secara Parsial (t) yang dilakukan hasil yang didapatkan dapat dilihat bahwa variable motivasi memiliki pengaruh tapi tidak signifikan.
- Berdasarkan dari Uji Secara Simultan (F) yang dilakukan dari hasil penelitian. Dapat diartikan bahwa variable independent (X1) dan (X2) dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap variable dependen (Y).

4. Dari output dapat dilihat koefisien determinasi ( $R^2$ ) Square dapat diartikan bahwa dalam penelitian pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 55,10%, selebihnya sebesar 44,9% dapat dipengaruhi dengan variable ataupun indikator lainnya diluar model.

## Saran

1. Untuk Perkebunan Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di perkebunan Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan panen memiliki pengaruh sebesar 55,10 %. Dimana dalam hal ini sebesar 44,9% dipengaruhi dengan variable lain nya yang dapat mempengaruhi secara besar terhadap karyawan panen. Disarankan kepada perkebunan untuk terus melakukan peningkatan dalam kompetensi, dengan memberikan kompetensi secara intelektual yang bisa diwujudkan dengan adanya pelatihan seperti peningkatan pengetahuan dan pengelolaan perkebunan sesuai yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam upaya motivasi perlu dengan peningkatan rewards ataupun gaji yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan panen yang ada di Afdeling Damar Condong.
2. Untuk Karyawan Panen Disarankan untuk karyawan panen untuk lebih meningkatkan kompetensi dan motivasi untuk dapat mempengaruhi kinerja karena dengan adanya kompetensi dan motivasi yang dimiliki karyawan panen dapat mempengaruhi secara positif signifikan memberikan kontribusi.
3. Untuk Peneliti Selanjutnya Pada peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti 44,9% variable lain yang tidak diteliti pada variable ini. Karena dengan adanya penelitian penelitian yang dilakukan dapat mempengaruhi kinerja karyawan panen terutama untuk karyawan panen itu sendiri dan perusahaan untuk jauh lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Wildan F. 2007. Analisis hubungan persepsi pegawai terhadap faktor faktor penilaian kinerja dengan pengembangan karir pada PDAM Kabupaten Rembang [skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Barrett, Gerald V & Depinet, Robert, *A Reconsideration Of Testing For Competence Raather Than For Intelligence*, Journal of Amerika Psychologist, Hlm. 1012-1024,1991.
- Boyatzis, Richard , *The Competent Manajer A Modal For Effective Perfomance*, John Wiley

- & Soons, New York, 1982.
- Dinas Perkebunan Sumatera Utara, 2006. *Data Perkebunan Sumatera Utara*. Medan.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mona, M. G., Kekenusa, J. S., & Prang, J. D. 2015. "Penggunaan regresi linear berganda untuk menganalisis pendapatan petani kelapa, studi kasus: petani kelapa di desa beo, kecamatan beo, kabupaten talaud". *JdC*. Vol. 4 (2), pp: 196-203.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Kesehatan Masyarakat Ilmu & Seni*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Prawirosentono, Suryadi.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPF
- Pahan, Iyung. 2007. *Panduan Lengkap Kelapa Sawit*. Jakarta : Penebar Swadaya.
- Pahan, Iyung. 2012. *Panduan Lengkap Kelapa Sawit*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Sastrosayono S. 2003. *Budidaya Kelapa Sawit*. Purwokerto (ID): Agromedia.
- Setyamidjaja. 2006. *Manajemen Panen Kelapa Sawit*. Jakarta : Penebar Swadaya.
- Sukarna. 2011. *Dasar Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sulistiyono & Sulistiyowati, W. 2017. "Peramalan produksi dengan metode regresi linier berganda". *Prozima*. Vol. 1 (2), pp: 82-89.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suyatno, R. 2007. *Kelapa Sawit: Upaya Meningkatkan Produktivitas*. Yogyakarta:

Kanisius. Dikutip dari : [http://onesearch.id/Record/IOS3605.J\\_ATEN-11100000028186/Preview#tabnav](http://onesearch.id/Record/IOS3605.J_ATEN-11100000028186/Preview#tabnav). (Diakses pada tanggal 19 Mei 2020)

Torang, Syamsir. 2013. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi). Alfabeta. Bandung

Zwell, Michael, *Creating A Culture Off Competence*, John Wiley & Soons, New York, 2000.