

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEMBIBITAN
KELAPA SAWIT**

**(Studi Kasus : Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat,
Kecamatan Siantar, Kabupaten Simalungun)**

S K R I P S I

Oleh:

**LOLA AMALIA JUNINDA
NPM : 1804300066
Program Studi : AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEMBIBITAN KELAPA
SAWIT

(Studi Kasus : Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat,
Kecamatan Siantar, Kabupaten Simalungun)

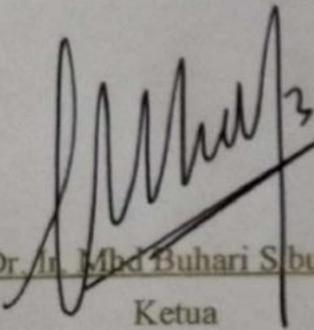
SKRIPSI

Oleh:

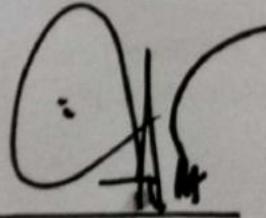
LOLA AMALIA JUNINDA
1804300066
AGRIBISNIS

Disusun sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Studi Strata I (S1)
pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Komisi Pembimbing:

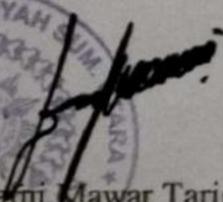

Prof. Dr. Ir. Mhd Buhari S. Buea, M.Si.

Ketua

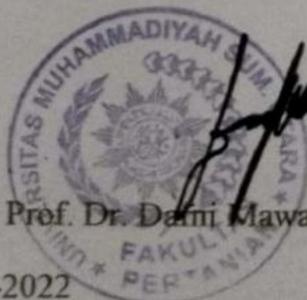

Muhammad Thamrin, S.P., M.Si.

Anggota

Disahkan Oleh:
Dekan


Assoc. Prof. Dr. Darni Mawar Tarigan, S.P., M.Si.

Tanggal Lulus : 05-12-2022



PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Lola Amalia Juninda

NPM : 1804300066

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pembibitan Kelapa Sawit (Studi Kasus : Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat, Kecamatan Siantar, Kabupaten Simalungun" adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber dengan jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang sudah saya peroleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, Desember 2022

Yang Menyatakan



Lola Amalia Juninda

RINGKASAN

Lola Amalia Juninda (1804300066), dengan judul skripsi **“Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pembibitan Kelapa Sawit (Studi Kasus : Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat, Kecamatan Siantar, Kabupaten Simalungun”** di bimbing oleh Bapak Prof. Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si. selaku ketua komisi pembimbing dan Bapak Muhammad Thamrin, S.P., M.Si. selaku anggota komisi pembimbing. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2022, di Divisi Pembibitan PPKS Unit Marihat, Kecamatan Siantar, Kabupaten Simalungun.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dan kompetensi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pembibitan kelapa sawit. Daerah penelitian ditentukan dengan metode purposive (sengaja), Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pembibitan kelapa sawit PPKS Marihat. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah metode sampel sensus. Pengumpulan data bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan pembibitan kelapa sawit yang menjadi responden penelitian. Data dianalisis dengan analisa deskriptif dengan mengumpulkan, mengolah dan mendeskripsikan data yang sudah terkumpul dilanjutkan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Dan selanjutnya melakukan uji R-Square dan uji path coefficient (inner model).

Parameter yang diuji adalah hubungan dan pengaruh motivasi kerja (MK) terhadap produktivitas kerja, dan variabel kompetensi kerja (KK) terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja (MK) memiliki hubungan positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga, motivasi kerja (MK) tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat, karena di dalam perusahaan tersebut kurangnya motivasi untuk membangkitkan motivasi para karyawan pembibitan, agar bisa bekerja sesuai target perusahaan. Pada variabel kompetensi Kerja (KK) memiliki hubungan positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat. Sehingga, variabel kompetensi Kerja (KK) berpengaruh terhadap produktivitas kerja, karena pada divisi pembibitan kelapa sawit PPKS Marihat memiliki karyawan yang sesuai dengan keahlian serta potensi yang dimiliki pada setiap diri karyawan, agar dapat bekerja sesuai dengan target perusahaan.

Kata Kunci : Motivasi, Kompetensi, Produktivitas kerja

SUMMARY

Lola Amalia Juninda (1804300066), with the title of the thesis "**The Influence of Motivation and Competence on the Work Productivity of Oil Palm Nursery Employees (Case Study: Marihat Palm Oil Research Center (PPKS), Siantar District, Simalungun Regency**" was guided by Prof. Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si. as the chairman of the supervisory commission and Mr. Muhammad Thamrin, S.P., M.Si. as a member of the advisory commission. This research was carried out in June 2022, at the PPKS Nursery Division of Marihat Unit, Siantar District, Simalungun Regency.

The purpose of this study is to analyze the relationship between work motivation and work competence in increasing the work productivity of oil palm nursery employees. The study area was determined by the purposive method (intentionally), The sample used in this study was an employee of the PPKS Marihat sawait coconut nursery. The method of determining the sample used in the study is the census sample method. Data collection is sourced from primary data and secondary data. Primary data were obtained through the distribution of questionnaires directly to oil palm nursery employees who were respondents to the study. The data are analyzed by descriptive analysis by collecting, processing and describing the data that has been collected followed by validity tests and uji reliability. And then conduct the R-Square test and the path coefficient test (inner model).

The parameters tested are the relationship and influence of work motivation (MK) on work productivity, and work competency variables (KK) on work productivity. The results showed that pthere variable motivasi kerja (MK) had an insignificant positive relationship to work productivity. Thus, work motivation (MK) does not affect the productivity of oil palm nursery employees at PPKS Marihat, because in the company there is a lack of motivation to arouse the motivation of nursery employees, so that they can work according to the company's target. In the variable kompetensi Kerja (KK) has a significant positive relationship with the work productivity of oil palm nursery employees at PPKS Marihat. Thus, the variable kompetensi Kerja (KK) affects work productivity, because in the palm oil breeding division PPKS Marihat has employees who are in accordance with the expertise and potential possessed by each employee, in order to be able to work in accordance with the company's targets.

Keywords : Motivation, Competence, Productivity kerja

RIWAYAT HIDUP

Lola Amalia Juninda, di lahirkan pada tanggal 13 Juni 2000 di Hataran Jawa. Penulis merupakan anak kedua dari 3 bersaudara dari pasangan Ayahanda Ruslan dan Ibunda Nuria Sumanti.

Pendidikan yang telah ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Tahun 2012 menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) di SD Swasta Perguruan Masyarakat Rakyat, Kecamatan Siantar Marihat, Kota Pematangsiantar.
2. Tahun 2015 menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Swasta Sultan Agung, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar.
3. Tahun 2018 menyelesaikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 3, Kecamatan Siantar Timur, Kota Pematangsiantar.
4. Tahun 2018 melanjutkan Pendidikan Strata 1 (S1) pada program studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kegiatan yang pernah diikuti selama menjadi mahasiswa fakultas pertanian UMSU antara lain :

1. Mengikuti PKKMB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2018.
2. Mengikuti Masta (masa ta'aruf) PK IMM FAPERTA UMSU tahun 2018.
3. Mengikuti kegiatan Kajian Intensif Al-Islam dan Kemuhammadiyah (KIAM) oleh Badan Al-Islam dan Kemuhammadiyah (BIM) tahun 2018.
4. Mengikuti MAKASAR 4 (Manajemen Kepemimpinan Dasar) yang diadakan oleh HIMAGRI FP UMSU tahun 2019
5. Menjabat sebagai Wakil Bendahara I dalam Badan Pengurus Harian (BPH) HIMAGRI FP UMSU Periode Tahun 2019-2020.

6. Menjabat sebagai Bendahara Umum dalam Badan Pengurus Harian (BPH) HIMAGRI FP UMSU Periode Tahun 2020-2021.
7. Melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat. Pematangsiantar. Pada bulan Agustus 2022.
8. Melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pematang Johar Dusun XV, Kecamatan Labuhan Deli, Kabupaten Deli Serdang. Pada bulan September 2022.
9. Melaksanakan penelitian skripsi di pembibitan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Marihat, Jalan Pematang Siantar, Tanah Jawa KM. 5 Marihat Ulu, Siantar Simalungun, Sumatera Utara. Pada bulan Juni 2022.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tidak lupa penulis haturkan shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Adapun judul skripsi ini adalah “**Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pembibitan Kelapa Sawit (Studi Kasus : Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat, Kecamatan Siantar, Kabupaten Simalungun**”

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu **Assoc. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si.** selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu **Mailina Harahap, S.P., M.Si.** selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Prof. Dr. Ir. Muhammad Buhari Sibuea, M.Si.** selaku ketua Komisi Pembimbing.
4. Bapak **Muhammad Thamrin, S.P., M.Si.** selaku Anggota Komisi Pembimbing.
5. Pegawai Biro Adminitrasi Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kedua orang tua saya tercinta yakni Ayahanda **Ruslan** dan Ibunda **Nuria Sumanti** yang telah memberikan dukungan, semangat serta motivasi baik itu secara moral, material dan doa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kakak **Mitra Juninda** dan Adik **Khansa Khofifah** yang telah banyak memberikan dorongan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan saran dan masukan dari semua pihak lain demi kesempurnaan skripsi penelitian ini.

Medan, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
SUMMARY	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang	1
Perumusan Masalah	3
Tujuan Penelitian	3
Kegunaan Penelitian	3
TINJAUAN PUSTAKA.....	5
Landasan Teori.....	5
Pembibitan	5
Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)	6
Kineja	8
Indikator Kinerja	9
Motivasi	9
Kompetensi	11
Penelitian Terdahulu	12
Kerangka Pemikiran.....	13
Hipotesis Penelitian	15
METODE PENELITIAN.....	16
Metode Penelitian	16
Metode Penentuan Lokasi Penelitian.....	16
Metode Penarikan Sampel	16
Metode Pengumpulan Data.....	17

Metode Analisis Data.....	17
Definisi dan Batasan Operasional.....	23
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN.....	24
Sejarah Singkat Perusahaan	24
Visi Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)	24
Misi Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)	24
Lokasi dan Letak Geografis	25
Sarana dan Prasarana Umum	25
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	26
Karakteristik Sampel.....	26
Uji validitas	28
Uji Reliabilitas	30
Analisis R-Square	31
Analisis Uji Path Coefficient (Inner Model)	32
KESIMPULAN DAN SARAN	40
Kesimpulan	40
Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN.....	45

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Jumlah Tenaga Kerja di Pembibitan PPKS Marihat	2
2.	Skala Pengukuran yang digunakan.....	19
3.	Daftar Sarana dan Prasarana di PPKS Marihat	25
4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	26
5.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	26
6.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Tenaga Kerja	27
7.	Deskripsi Responden Berdasarkan Tugas Pokok	27
8.	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	28
9.	Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja	29
10.	Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	30
11.	Uji Reliabilitas	31
12.	Analisis <i>R-Square</i>	31
13.	Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	34
14.	Hasil Uji Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja.....	38

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Penelitian	15
2.	Outer Model SEM-PLS	22
3.	Inner Model (Model Struktural).....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Identitas Responden	45
2.	Data Skor Kuesioner Responden	46
3.	Hasil Uji SmartPLS	49
4.	Kuesioner Penelitian	56
5.	Surat Izin Penelitian	61
6.	Surat Balasan Izin Penelitian	62
7.	Dokumentasi Penelitian	63

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi dan zaman modern sekarang ini, dimana manusia dituntut serba cepat dan berpacu dengan waktu, maka diperlukan sistem manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendukung dalam peningkatan produktivitas kerja suatu pekerjaan. Sehingga, proses untuk mewujudkan hal tersebut harus dilakukan secara baik dan benar. Pola yang efektif dapat mewujudkan tujuan suatu perusahaan menjadi terwujud.

Manajemen sumber daya manusia harus dapat menunjang tujuan lembaga di lingkungan perusahaan maupun lingkungan pemerintahan. Kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kriteria jika sumber daya manusia ini dapat termotivasi untuk mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas (Nawawi, 2011).

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan untuk memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut (Gibson et al., 2004). Menurut, (Guruh, 2019) Manusia sebagai salah satu komponen dasar di dalam lembaga perusahaan harus memiliki motivasi atau keinginan yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan perusahaan tersebut. Sehingga, SDM sangat diperlukan untuk ditingkatkan dan dikembangkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian, serta faktor lain yang terdapat dalam diri manusia, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan kelapa sawit dalam mencapai tujuannya.

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis*, jacq) merupakan salah satu sumber minyak yang paling penting secara ekonomi penghasil minyak nabati yang banyak

digunakan dalam produksi makanan dan sebagai bahan baku untuk biofuel. Indonesia dan Malaysia adalah dua daerah produksi utama di dunia sebagai penghasil kelapa sawit terbesar. Buah kelapa sawit dipanen setelah 3 tahun sejak penanaman sampai hasil panen menurun sekitar 25 tahun dan kelapa sawit perlu ditanam Kembali pada interval 25-30 tahun untuk mempertahankan produktivitas minyak (Uke et al., 2021). Sehingga, perlunya bibit kelapa sawit yang unggul untuk mempertahankan produktivitas kelapa sawit.

Perusahaan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat sebagai penghasil bibit kelapa sawit yang berkualitas baik yang ditentukan oleh kinerja dan kompetensi karyawan dalam menentukan keberhasilan bibit kelapa sawit. Pada saat ini kinerja karyawan di PPKS Marihat dapat dikatakan dalam keadaan yang baik, dibuktikan dengan tercapainya target penjualan bibit kelapa sawit dengan rata-rata 65.000 bibit per tahun dalam luas lahan lebih kurang 5 hektar. Namun, adanya beberapa karyawan PPKS yang kerjanya tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sehingga, mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Maka, perlu diketahui hubungan antara motivasi dan kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pembibitan. Sehingga, perlunya motivasi dan kompetensi kerja karyawan PPKS Marihat untuk menjaga kualitas bibit kelapa sawit yang baik. Berikut jumlah tenaga kerja di pembibitan PPKS Marihat.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja di Pembibitan PPKS Marihat

No.	Jenis Tenaga kerja	Jumlah
1	Karyawan	12 Orang
2	PKWT	7 Orang
3	Outsourcing	11 Orang
Total		30 Orang

Sumber : PPKS Marihat, 2022

Hal inilah yang mendasari penelitian pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pembibitan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat ini dilakukan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan dan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat.

Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai referensi bagi karyawan pembibitan untuk meningkatkan produktivitas kerja, khususnya dalam motivasi dan kompetensi diri karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dengan fokus terhadap motivasi dan kompetensi kerja karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat.

3. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan penelitian yang berkaitan dengan motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PPKS Marihat.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pembibitan

Menurut (Lubis, 2008), Pembibitan kelapa sawit telah banyak mengalami kemajuan yang sangat berarti. Sampai tahun 1963 pembibitan masih menggunakan bibit tanam (*field Nursery*). Kecambah dipelihara untuk sementara di bak pasir selama 1 bulan kemudian ditanam langsung di tanah pada lokasi pembibitan. bibit tersebut di pelihara sebaik baiknya dengan menyiram, memupuk dan lain lainnya. Setelah berumur 12 bulan bibit dibongkar atau digali dari tanah. Bibit dengan Sebagian kecil tanah yang masih melekat pada akar kemudian dibungkus dengan goni plastik dan dibawa kelapangan untuk ditanam. Sistem ini kemudian berubah dimana orang tidak lagi menggunakan sistem bibit tanam tetapi menggunakan keranjang yang terbuat dari bambu atau pelepah kelapa sawit. Namun kesukaran untuk mendapat bambu juga sudah terasa dan tidak tahan lama dan cepat membusuk. Sejak tahun 1965 keranjang ini sudah diganti dengan kantong plastik hitam (*black polythene*) yang daya tahannya tergantung dari ketebalannya dan mutu bahan plastik yang dipakai. Mulai saat itu muncul dua sistem pembibitan yang dikenal sebagai sistem pembibitan tahap ganda, tahap pertama disebut pembibitan pendahuluan disingkat PP atau *pre nursery* dan tahap kedua dikenal sebagai pembibitan utama disingkat PU atau *main nursery*.

Pembibitan merupakan awal kegiatan lapangan yang harus dimulai setahun sebelum penanaman di lapangan. Dalam pengembangan kelapa sawit, bibit merupakan produk dari suatu proses pengadaan tanaman yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian hasil produksi dan masa selanjutnya Pembibitan merupakan

langkah awal dari seluruh rangkaian kegiatan budidaya tanaman kelapa sawit. Bibit kelapa sawit yang baik memiliki kekuatan dan penampilan tumbuh yang optimal serta berkemampuan dalam menghadapi kondisi cekaman lingkungan saat pelaksanaan transplanting. Pembibitan kelapa sawit pada umumnya dibagi menjadi dua yaitu *Pre Nursery* dan *Main Nursery*. *Pre Nursery* yaitu pembibitan yang dilakukan pada *polybag* kecil pada saat tanaman berumur umur satu sampai tiga bulan sedangkan *Main Nursery* bibit yang dikembangbiakan setelah melewati tahap pembibitan awal hingga berusia 10-12 bulan dan siap di tanam di lahan terbuka (Waruwu et al., 2018).

Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)

Pusat penelitian yang mendasari berdirinya puslitbun medan adalah *Algemeene Proefstation der AVROS* (APA) didirikan oleh *Algemene vereeniging van rubber planters ter oostkust van sumatera* (AVROS) pada 26 september 1916 yang berkedudukan di medan. Hasil hasil penelitian dari APA pada saat itu cukup banyak dan sangat berguna bagi pengembangan perkebunan di sumatera setelah perang dunia II Sebagian besar perkebunan di sumatera terlantar sehingga pada tahun 1952 diadakan penyatuan dengan penyatuan dengan “*Deli planters vereniging*”.

Karena alasan politik dan ekonomi pemerintah republic Indonesia melakukan nasionalisasi dan mengambil alih perkebunan perkebunan milik belanda. Pada tahun 1957 AVROS diganti menjadi gabungan pengusaha perkebunan sumatera (GAPPERSU). APA diganti dengan GAPPERSU yang dikenal dengan RISPA (*research institute of the sumatera planters association*). Pada tahun 1968 RISPA berubah menjadi balai penelitian perkebunan (BPPM)

dengan pembinaan dan pembiayaannya di serahkan kepada direksi PN perkebunan I s/d IX sesuai dengan surat keputusan Menteri pertanian RI No 353/Kpts/OP//12/1968 tanggal 20 desember 1968.

Berdasarkan surat keputusan ketua DPH (Dewan Pimpinan Harian)-AP3I No.084/Kpts/DPH/XII/1992 pada 24 Desember 1992 tentang penataan pengelolaan unit pelaksanaan penelitian di lingkungan AP3I, maka pada tanggal 04 Februari 1993 dibentuklah Pusat Penelitian Kelapa Sawit disingkat dengan PPKS yang berkedudukan di Medan. PPKS merupakan gabungan dari tiga lembaga penelitian, yaitu Pusat Penelitian Perkebunan (Puslitbun) Medan, Puslitbun Marihat dan Puslitbun Bandar Kuala. PPKS berada dalam koordinasi Lembaga Riset Perkebunan Indonesia (LRPI), Asosiasi Penelitian Perkebunan Indonesia yang anggota-anggotanya terdiri dari PT. Perkebunan Nusantara dan PT. Rajawali Nusantara Indonesia. Dalam melaksanakan kegiatannya, PPKS dibina oleh Dewan Penyantun LRPI yang beranggotakan Direktur Jenderal Perkebunan, Kepala Badan Litbang pertanian, Deputi Menteri Negara BUMN Bidang Agro Industri, Kehutanan, Kertas, Percetakan dan Penerbitan, Direktur Jenderal Industri Kimia, Agro dan Hasil Hutan yang mewakili pemerintah.

Menjadi Lembaga penelitian yang memegang peranan penting dalam pembangunan industry kelapa sawit Indonesia yang Tangguh dan berkelanjutan melalui penyiapan paket teknologi yang mempunyai keunggulan kompetitif di pasar dalam dan luar negeri merupakan visi PPKS. Diharapkan PPKS dapat menjadi rujukan dalam pengembangan industry kelapa sawit di Indonesia. Sementara misi PPKS adalah menunjang industry kelapa sawit di Indonesia melalui kegiatan penelitian, pengembangan, dan pelayanan (Lubis, 2008).

Visi Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)

Menjadi pusat unggulan perkelapa sawitan yang berkelanjutan.

Misi Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)

1. Mengembangkan riset dan teknologi unggul perkelapa sawitan yang ramah lingkungan
2. Menyediakan jasa layanan terbaik yang berdaya guna dan tepat sasaran.
3. Mendukung perkelapa sawitan melalui konsep pemikiran strategis, penyediaan produk riset dan jasa.
4. Mendorong pengembangan sumber daya manusia dan pelestarian sumber daya alam.
5. Menggali potensi untuk mandiri dan sejahtera secara berkelanjutan.

Kinerja

Menurut (Suprihati, 2014), Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja tersebut. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi dan kompetensi kerja.

Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu aset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu.

Menurut (Kesuma et al., 2019), Kinerja karyawan pada PPKS Unit Usaha Marihat belum optimal. Pada dimensi kuantitas karyawan pada kategori tidak baik sebesar 5%, hal ini disebabkan karyawan masih kurang maksimal di dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada dimensi ketepatan waktu pada kategori tidak baik sebesar 10%, hal ini disebabkan karena masih terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja dan tidak memenuhi waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan. Sedangkan pada dimensi kemampuan bekerja sama yang dikategori tidak baik sebesar 5%, hal ini disebabkan kurangnya komunikasi yang baik antar sesama karyawan. pada dimensi kehadiran 15%, hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang belum mampu memaksimalkan waktu kerja sesuai jam kerja yang ditentukan

Indikator Kinerja

Motivasi

Menurut (Latief et al., 2018), Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang mau melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Agar karyawan merasa menjadi bagian dari suatu perusahaan, maka kesejahteraan

karyawan harus diperhatikan melalui pemberian kompensasi antara lain: gaji, insentif finansial dan non finansial, jaminan kesehatan karyawan, jaminan pensiun dan fasilitas lain yang diharapkan mampu memotivasi karyawan dan membangun kesetiaan/ loyalitas terhadap perusahaan.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan) (Mangkunegara, 2003).

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya (Gardjito et al., 2014).

Kompetensi

Menurut (Sedarmayanti, 2017), mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi di sini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Menurut (Palan, 2007) kompetensi adalah enabler. Diharapkan seseorang yang kompeten agar mampu memberikan hasil yang diharapkan sesuai standar organisasi baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun biaya. Meskipun demikian, tidak selalu kompetensi akan menghasilkan kinerja sesuai standar organisasi, karena tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi juga faktor yang memengaruhi output. Apabila ketiga unsur kompetensi, tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi tidak selaras, kompetensi saja tidak dapat memastikan hasil.

Menurut (Prihadi, 2004) manfaat kompetensi adalah Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam

suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang di persyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses, Merekrut karyawan yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru, Dasar penilaian dan pengembangan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.

Penelitian Terdahulu

Dalam Penelitian (Kashira, 2014), tentang Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Balai Perbenihan Tanaman Hutan Jawa Madura bahwa faktor motivasi kerja seperti faktor prestasi kerja, pengakuan dan penghargaan, gaji, kondisi kerja serta hubungan kerja antara atasan dan bawahan memiliki hubungan positif dan nyata dengan produktivitas kerja karyawan Maka dalam hal ini harus adanya perhatian penuh dalam indikator yang dapat meningkatkan motivasi maupun produktivitas yang dapat dikaitkan apabila motivasi meningkat maka produktivitas pun akan meningkat.

Dalam Penelitian (As'ad, 2020), tentang pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan bahwa secara secara simultan maupun secara parsial variable motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar. Hasil kedua variabel bebas yang diteliti, ternyata variabel motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor paling penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian (Eksan & Donny, 2020), tentang Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur bahwa Kompetensi dan motivasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu, Tbk Cibubur.

Dalam penelitian (Bukhari & Sjahril, 2019), tentang pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja bahwa pengaruh variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian (Laksmiari, 2019), tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di desa Patemon kecamatan Serrit bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika motivasi kerja semakin tinggi maka produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi.

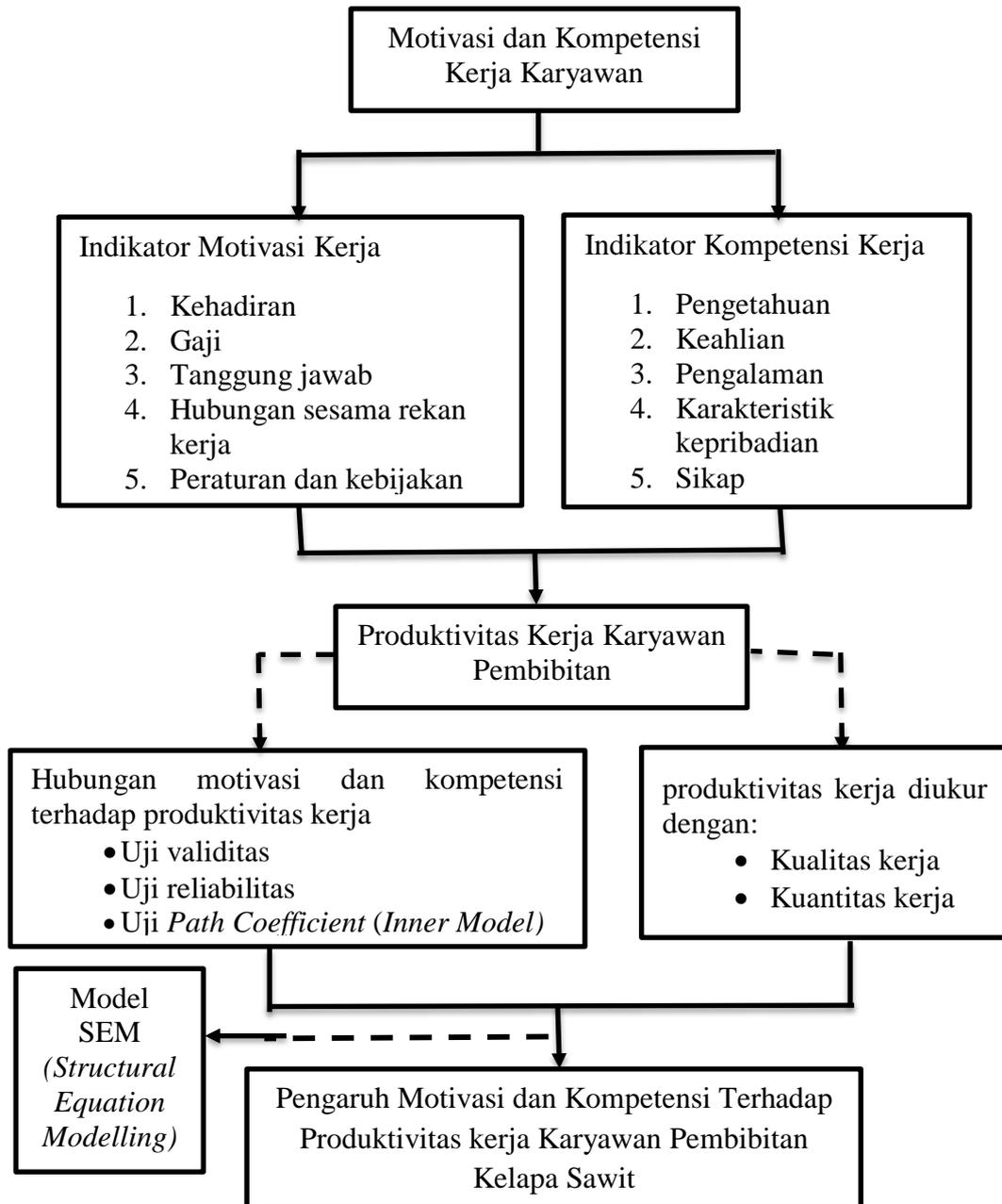
Kerangka Pemikiran

Hal yang mendasari pembuatan kerangka pemikiran ini adalah dikarenakan pentingnya motivasi dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja dalam perusahaan terutama ditujukan terhadap karyawan karena berhasil atau tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuannya tergantung dari produktivitas kerja karyawan.

Dalam hal ini faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja yaitu dilihat dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang diambil menurut teori dua faktor dari Herzberg. Faktor internal terdiri dari prestasi, pengakuan dan penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri serta pengembangan potensi individu. Dan faktor eksternal dalam peningkatan motivasi dapat dilihat dari gaji, kondisi kerja, peraturan dan kebijakan, hubungan kerja antara atasan dan bawahan, serta hubungan antara sesama rekan kerja.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. Menurut (Hutapea & Thoha, 2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut, Pengetahuan (*Knowledge*) Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), Keterampilan (*Skill*) Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, Sikap (*Attitude*) Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Apabila adanya hubungan dan pengaruh yang terjadi antara motivasi kerja dan kompetensi kerja sehingga produktivitas kerja karyawan sangat baik, maka tujuan perusahaan dalam penentu keberhasilan juga akan meningkat dengan baik diikuti dengan faktor-faktor motivasi serta kompetensi yang ada dalam perusahaan dan cara pengaplikasiannya dilakukan dengan sangat baik oleh perusahaan. Skema kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Ada hubungan dan pengaruh antara motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pembibitan kelapa sawit.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah tipe deskriptif, kualitatif dan kuantitatif. Dimana penelitian ini bertujuan membuat deskripsi secara sistematis faktual, dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat populasi atau objek tertentu, penelitian ini menggambarkan objek penelitian melalui kuisioner terhadap responden.

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Jalan Pematangsiantar – Tanah Jawa KM. 5 Marihat Ulu, Siantar, Simalungun, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi pada penelitian ini dilakukan secara sengaja (*purposive location*) berdasarkan pertimbangan bahwa lokasi tersebut merupakan tempat yang menjadi sentra kelapa sawit di Kecamatan Siantar.

Metode Penarikan Sampel

Populasi menurut (Sugiyono, 2013), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 30 orang yang memiliki jabatan atau golongan yang berbeda di divisi pembibitan Kelapa sawit PPKS Marihat.

Sampel menurut (Sugiyono, 2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sehingga, berdasarkan

penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada divisi pembibitan PPKS Marihat yaitu sebanyak 30 orang responden untuk dijadikan sebuah sampel. Penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai sampel sensus.

Metode Pengumpulan Data

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer diperoleh dari kuisisioner yang didasarkan skala Likert serta pengamatan langsung. Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak-pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau pihak lain yang pada umumnya disajikan dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara, observasi lapangan, dan pemberian kuisisioner pada responden (karyawan pembibitan kelapa sawit) untuk mengukur kualitas dan kuantitas dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan pembibitan kelapa sawit. Teknik pengumpulan data dengan kuisisioner yaitu memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Teknik observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk memperoleh informasi dan data sebagai pelengkap dari hasil wawancara yang telah dilakukan. Keseluruhan populasi responden di PPKS Marihat adalah berjumlah 30 orang yang kemudian seluruhnya dijadikan sebagai responden (sensus).

Metode Analisis Data

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan

program Microsoft Excel dan juga *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan program SmartPLS. Menurut (W Abdillah & Hartono, 2015) bahwa SEM-PLS merupakan variance atau component-based SEM, di mana indikator-indikator variabel laten yang satu tidak dikorelasikan dengan indikator-indikator dari variabel laten lain dalam satu model penelitian. Keunggulan SEM-PLS adalah bersifat non parametrik atau tidak membutuhkan berbagai asumsi lain. Hanya dengan 30 sampel saja aplikasi bisa dijalankan.

SEM-PLS juga dapat menganalisis konstruk dengan indikator normatif maupun reflektif, serta dapat digunakan pada model yang dasar teorinya masih belum kuat. Teknik statistika variancebased SEM adalah pilihan yang tepat untuk riset prediksi. Riset prediksi adalah riset yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel untuk memprediksi hubungan sebab akibat. Hipotesis yang diuji adalah hipotesis parsial, yaitu hipotesis yang menyatakan hubungan relational atau kausal antar variabel saja, bukan hubungan relational atau kausal satu model penelitian.

Kriteria kelayakan hasil penelitian mengacu pada tingkat signifikansi prediksi hubungan antar variabel atau t-statistics. Dalam memasukan input data dengan menggunakan bantuan program Microsoft Excel dan juga Smart Partial Least Square (SmartPLS), pertama yaitu mengukur skor pernyataan dari angket (*questioner*) untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, yang di ukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel 2. Skala Pengukuran yang digunakan

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Cukup Setuju (CS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : (Sugiyono, 2012)

Dan selanjutnya, untuk mengetahui hasil kuesioner yang disebar, maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya, yaitu:

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini digunakan uji validitas untuk mengetahui bahwa sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang diinginkan dari data sebuah kuesioner. Suatu alat ukur yang valid, mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya alat ukur yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS dengan melakukan pengujian *convergent validity*. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70. Tetapi, nilai outer loading 0,50 hingga 0,60 sudah dianggap cukup untuk pengembangan penelitian pada tahap awal (Anuraga *et al.*, 2017).

(Rianse, 2012) menyatakan bahwa pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrument dengan rumus *Pearson Product Moment*, dengan persamaan sebagai berikut:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2 \cdot (n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = koefisien korelasi antara variable x dan variable y

ΣX = Jumlah Skor Item

ΣY = Jumlah Skor Total

n = Jumlah Responden

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS. Penilaian reliabel atau tidaknya masing-masing variabel dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dengan nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima (Abdillah dan Hartono, 2015). Indikator reliabilitas variabel- variabel adalah sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = Jumlah ragam total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir.

3. Analisis *R-Square* (R²)

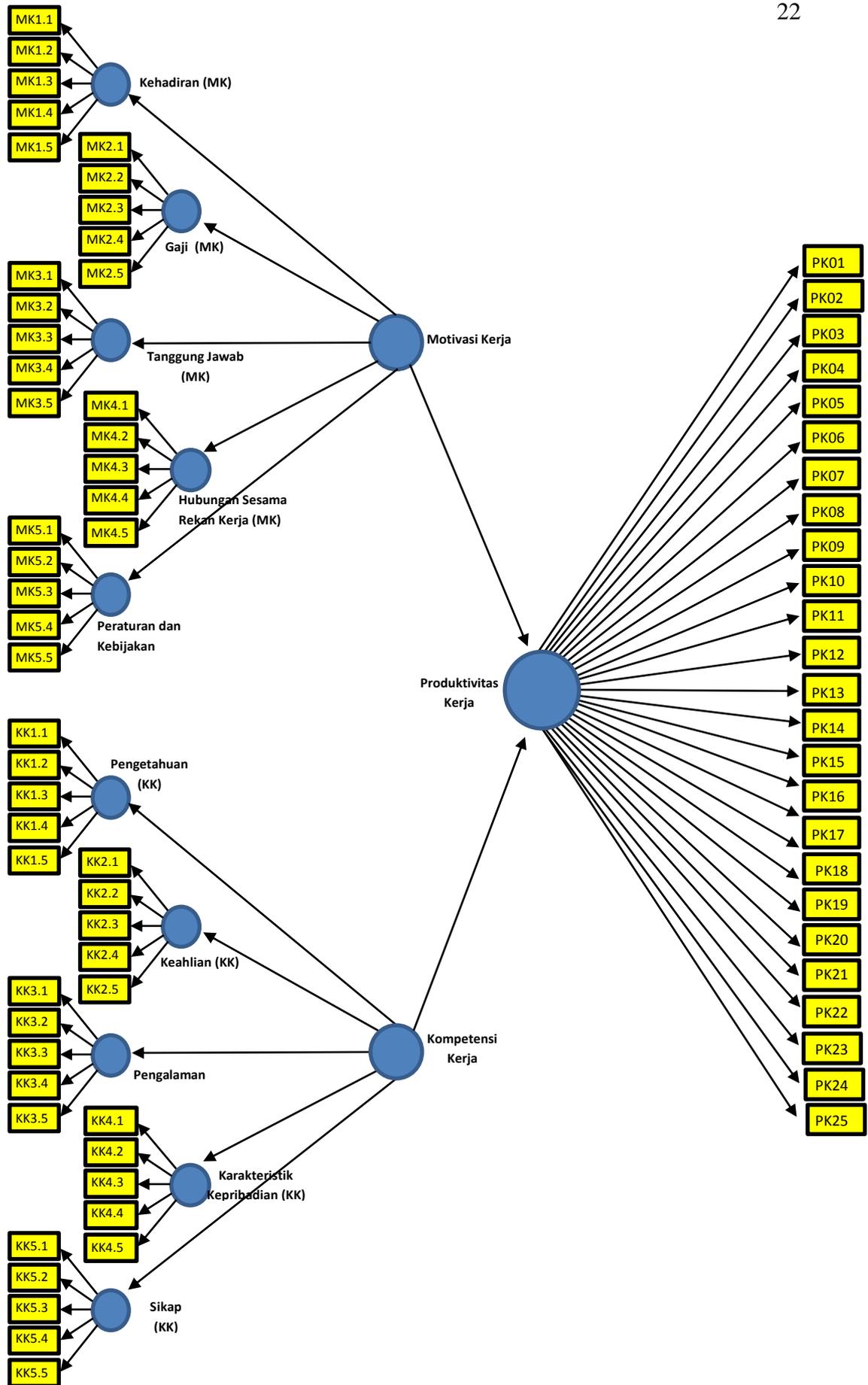
Nilai koefisien determinasi R-Square (R²) adalah ukuran akurasi model prediksi yang dihitung sebagai nilai korelasi yang dikuadratkan antara nilai aktual dengan nilai prediksi konstruk variabel endogen tertentu. Dengan menunjukkan pengaruh gabungan antara variabel laten eksogen pada variabel laten endogen. Nilai R² berada dalam rentang 0 sampai dengan 1, dimana semakin tinggi nilai semakin tinggi nilai akurasi prediksi model yang diperoleh dengan kriteria 0,75 tinggi, 0,5 sedang dan 0,25 rendah (Marliana, 2020).

4. Uji *Path Coefficient* (Inner Model)

Pengujian *Path Coefficient* dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktural) yang meliputi output koefisien parameter, t-statistik dan p-value. Kriteria yang digunakan dalam uji hipotesis ini adalah:

- a. H₀ ditolak dan H_a diterima, jika p-value < 0,05
- b. H₀ diterima dan H_a ditolak, jika p-value > 0,05

Pengujian *Path Coefficient* penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*). Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *output bootstrapping*. Tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan Pengujian dengan level signifikansi 0,05 (5%), memiliki nilai t-statistik sebesar 1,96 untuk hipotesis dua arah (Susanty, 2020). Dan gambar berikut merupakan contoh dari model SEM-PLS.



Gambar 2. Outer Model SEM-PLS

Definisi dan Batasan Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami penelitian ini maka perlu dibuat definisi dan Batasan operasional sebagai berikut:

Defenisi

1. Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang mau melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.
2. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.
3. Pengaruh motivasi dan kompetensi dengan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan ditujukan terhadap karyawan pembibitan kelapa sawit karena berhasil atau tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuannya tergantung produktivitas kerja karyawan yang diukur juga melalui kualitas serta kuantitas kerja karyawan

Batasan Operasional

1. Responden adalah karyawan, PKWT serta outsourcing Pembibitan Pusat Penelitian Kelapa Sawit.
2. Daerah penelitian di Kecamatan siantar Kabupaten Simalungun.
3. Waktu penelitian adalah tahun 2022.

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat sebelumnya bernama Pusat Penelitian perkebunan Marihat. Pusat Penelitian Perkebunan Marihat merupakan gabungan beberapa perusahaan Belanda yang diambil alih Negara menjadi Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) yang memiliki satu bagian penelitian yang terletak di Marihat. Berdasarkan surat keputusan ketua DPH (Dewan Pimpinan Harian)-AP3I No.084/Kpts/DPH/XII/1992 pada 24 Desember 1992 tentang penataan pengelolaan unit pelaksanaan penelitian di lingkungan AP3I, maka pada tanggal 04 Februari 1993 dibentuklah Pusat Penelitian Kelapa Sawit disingkat dengan PPKS yang berkedudukan di Medan. PPKS terdiri dari gabungan tiga lembaga penelitian, yaitu Pusat Penelitian Perkebunan (Puslitbun) Medan, Puslitbun Marihat dan Puslitbun Bandar Kuala.

Visi Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)

Menjadi pusat unggulan perkelapasawitan yang berkelanjutan

Misi Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)

1. Mengembangkan riset dan teknologi unggul perkelapasawitan yang ramah lingkungan.
2. Menyediakan jasa layanan terbaik yang berdayaguna dan tepat sasaran.
3. Mendukung perkelapasawitan melalui konsep pemikiran strategis, penyediaan produk riset dan jasa.
4. Mendorong pengembangan sumber daya manusia dan pelestarian sumber daya alam.
5. Menggali potensi untuk mandiri dan sejahtera secara berkelanjutan.

Lokasi dan Letak Geografis

PPKS Unit Marihat terletak di marihat, pematangsiantar, tanah jawa KM.5 marihat ulu, kecamatan siantar, kabupaten simalungun, provinsi sumatera utara dengan ketinggian tempat 369 mdpl.

Sarana dan Prasarana Umum

Tabel 3. Daftar Sarana dan Prasarana di PPKS Marihat

Nomor	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1.	Mesjid	1
2.	Gereja	2
3.	Mess	4
4.	Balai Karyawan	1
5.	Sekolah TK	1
6.	Sekolah SD	1
7.	Lapangan Sepak Bola	1
8.	Lapangan Bulutangkis	1
9.	Lapangan Volley	1
10.	Lapangan Tennis	1
11.	Pos Satpam	6
12.	Bus sekolah	3

Sumber: PPKS Unit Marihat, 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Sampel

Sampel adalah komponen penelitian yang paling penting. Karakteristik sampel harus sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel penelitian ini berjumlah 30 orang. Berdasarkan jenis kelamin, usia dan Jabatan.

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Nomor	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	20-26	10	33,3 %
2	27-33	5	16,7 %
3	34-40	11	36,7 %
4	41-47	1	3,3 %
5	48-54	3	10 %
Jumlah		30	100,0

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4. tersebut, jumlah responden terbanyak berusia 34-40 tahun, yaitu 11 orang (36,7%), urutan kedua adalah 20-26 tahun, yaitu 10 orang (33,3%), urutan ketiga adalah 5 orang (16,7%) berusia 27-33, urutan keempat adalah 3 orang (10%) berusia 48-54, dan urutan terakhir adalah 41-47 tahun, yaitu 1 orang (3,3%). Hal ini, dikarenakan pada usia antara 34-40 merupakan usia produktif dalam melakukan pekerjaan di divisi pembibitan PPKS Marihat yang tergolong pekerjaan yang cukup sulit, sehingga paling banyak terdapat pada usia tersebut untuk mencapai tujuan ataupun target perusahaan dalam menghasilkan bibit kelapa sawit yang berkualitas baik.

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki- laki	24	80%
2	Perempuan	6	20%
Jumlah		30	100,0

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5. menunjukkan bahwa responden penelitian terbanyak adalah laki-laki, yaitu sebanyak 24 orang atau 80% dan responden paling sedikit adalah perempuan sebanyak 6 orang atau 20%. Hal ini dikarenakan pada divisi pembibitan kelapa sawit PPKS Marihat tergolong pekerjaan yang cukup sulit dan memerlukan lebih banyak tenaga laki-laki ataupun keahlian di lapangan, sehingga lebih banyak laki-laki dari pada perempuan.

Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Tenaga Kerja

Nomor	Jenis Tenaga Kerja	Frekuensi	Persentase %
1	Karyawan	12	40%
2	PKWT	7	23,3 %
3	Outsourcing	11	36,7 %
Jumlah		30	100,0

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6. di atas, responden yang digunakan sebagai survei dengan jabatan karyawan 12 (40%) orang, PKWT 7 (23,3%) orang, dan Outsourcing 11 (36,7%) orang. Hal ini, dikarenakan pada perusahaan PPKS Marihat telah menetapkan bagian-bagian dari jabatan tersebut dan dapat kenaikan tingkat jabatan yang ditinjau dari kualitas kerja karyawan itu sendiri dan dalam lamanya masa kerja karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Tabel 7. Deskripsi Responden Berdasarkan Tugas Pokok

Nomor	Jabatan	Frekuensi	Persentase %
1	Penjab Divisi Pembibitan	1	3,3%
2	Penjab Pemasaran	1	3,3%
3	Mandor Lapangan	2	6,7 %
4	Administrasi Pembibitan	2	6,7%
5	Perawatan Pembibitan	24	80 %
Jumlah		30	100,0

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7. di atas, responden yang digunakan berdasarkan tugas pokok terdiri dari perawatan pembibitan 24 (80%), administrasi pembibitan 2

(6,7%), mandor lapangan 2 (6,7%), penjab pemasaran 1 (3,3%) dan penjab divisi pembibitan 1 (3,3%). Hal ini, menunjukkan sesuai dengan kebijakan serta peraturan perusahaan yang menggolongkan berdasarkan tugas pokok yang sesuai dengan fungsinya masing-masing, yakni penjab untuk divisi pembibitan, penjab pemasaran bibit kelapa kelapa sawit, mandor lapangan, administrasi pembibitan, perawatan pembibitan.

Uji Validitas

Pada penelitian ini, uji validitas digunakan untuk mengetahui konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Dalam mengukur validitas dari setiap pertanyaan-pertanyaan kuesioner memiliki ketentuan apabila nilai *outer loading* diatas $> 0,6$ maka pernyataan setiap indikator dikatakan valid.

Berikut ini merupakan tabel hasil dari uji validitas setiap variabel:

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	MK1.1	0,8525	Valid
	MK1.2	0,8538	Valid
	MK1.3	0,8559	Valid
	MK1.4	0,8938	Valid
	MK1.5	0,8618	Valid
	MK2.1	0,8446	Valid
	MK2.3	0,9139	Valid
	MK2.4	0,8646	Valid
	MK3.1	0,8800	Valid
	MK3.2	0,8062	Valid
	MK3.3	0,8550	Valid
	MK3.4	0,6957	Valid
	MK3.5	0,7815	Valid
	MK4.1	0,6461	Valid
	MK4.2	0,7878	Valid
	MK4.3	0,9002	Valid
	MK4.4	0,8169	Valid
	MK5.1	0,8683	Valid
	MK5.2	0,6711	Valid
	MK5.5	0,8269	Valid

Sumber : Data penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan pada Tabel 8. dapat dilihat bahwa hasil uji validitas motivasi kerja tertinggi yaitu pada MK2.3 sebesar 0,9139 dan dapat dilihat bahwa setiap butir instrumen pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden juga menunjukkan rata-rata > dari 0,6, sehingga dari hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid, dimana artinya butir setiap instrumen pernyataan sesuai dengan keadaan di lapangan dan sesuai dengan pemikiran responden atau karyawan pembibitan PPKS Marihat.

Tabel 9. Uji Validitas variabel Kompetensi kerja

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompetensi Kerja (KK)	KK1.4	0,8362	Valid
	KK1.5	0,9100	Valid
	KK2.1	0,6000	Valid
	KK2.2	0,9356	Valid
	KK2.3	0,6229	Valid
	KK2.4	0,6193	Valid
	KK2.5	0,7792	Valid
	KK3.1	0,7650	Valid
	KK3.2	0,8352	Valid
	KK3.3	0,6744	Valid
	KK3.5	0,6220	Valid
	KK4.3	0,8852	Valid
	KK4.4	0,9334	Valid
	KK4.5	0,8560	Valid
	KK5.2	0,7826	Valid
KK5.3	0,9038	Valid	
KK5.4	0,8772	Valid	
KK5.5	0,9012	Valid	

Sumber : Data penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan pada Tabel 9. dapat dilihat bahwa hasil uji validitas kompetensi kerja tertinggi yaitu pada KK2.2 sebesar 0,9356 dan dapat dilihat bahwa setiap butir instrumen pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden juga menunjukkan rata-rata > dari 0,6, sehingga dari hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid,

dimana artinya butir setiap instrumen pernyataan sesuai dengan keadaan di lapangan dan sesuai dengan pemikiran responden atau karyawan pembibitan PPKS Marihat.

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Produktivitas Kerja (PK)	PK03	0,8637	Valid
	PK04	0,7888	Valid
	PK05	0,8869	Valid
	PK06	0,7538	Valid
	PK07	0,7307	Valid
	PK08	0,9019	Valid
	PK09	0,6390	Valid
	PK11	0,6439	Valid
	PK12	0,6972	Valid
	PK15	0,8230	Valid
	PK16	0,7750	Valid
	PK17	0,8408	Valid
	PK19	0,8665	Valid
	PK20	0,7305	Valid
PK23	0,7175	Valid	

Sumber : Data penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan pada Tabel 10. dapat dilihat bahwa hasil uji validitas produktivitas kerja tertinggi yaitu pada PK08 sebesar 0,9019 dan dapat dilihat bahwa setiap butir instrumen pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden juga menunjukkan rata-rata > dari 0,6, sehingga dari hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid, dimana artinya butir setiap instrumen pernyataan sesuai dengan keadaan di lapangan dan sesuai dengan pemikiran responden atau karyawan pembibitan PPKS Marihat.

Uji Reliabilitas

Uji ini berfungsi untuk dapat mengetahui bahwa jawaban responden itu konsisten dan stabil. Pengujian untuk menilai reliabilitas dapat diukur dengan

menggunakan dua kriteria yaitu *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Variabel dapat dinyatakan reliabel pada saat nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* diatas $> 0,6$.

Tabel 11. Uji Reliabilitas

Keterangan	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kehadiran (MK)	0,9149	0,9362
Gaji (MK)	0,8485	0,9072
Tanggung Jawab (MK)	0,8650	0,9022
Hubungan Sesama Rekan Kerja (MK)	0,8103	0,8700
Peraturan dan Kebijakan (MK)	0,7194	0,8343
Pengetahuan (KK)	0,6959	0,8658
Keahlian (KK)	0,7714	0,8413
Pengalaman (KK)	0,7009	0,8173
Karakteristik Kepribadian (KK)	0,8710	0,9212
Sikap (KK)	0,8898	0,9239
Produktivitas Kerja	0,9533	0,9588

Sumber : Data penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan Tabel 11. diatas dapat dilihat seluruh hasil uji reliabilitas yang diukur dengan uji *Cronbach Alpha* dan *composite reability* menunjukkan nilai diatas 0,6 pada masing-masing variabel, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja dan Produktivitas Kerja memiliki instrumen yang reliabel.

Analisis R-Square

Tabel 12. Pengaruh R-square Variabel Motivasi dan Kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja

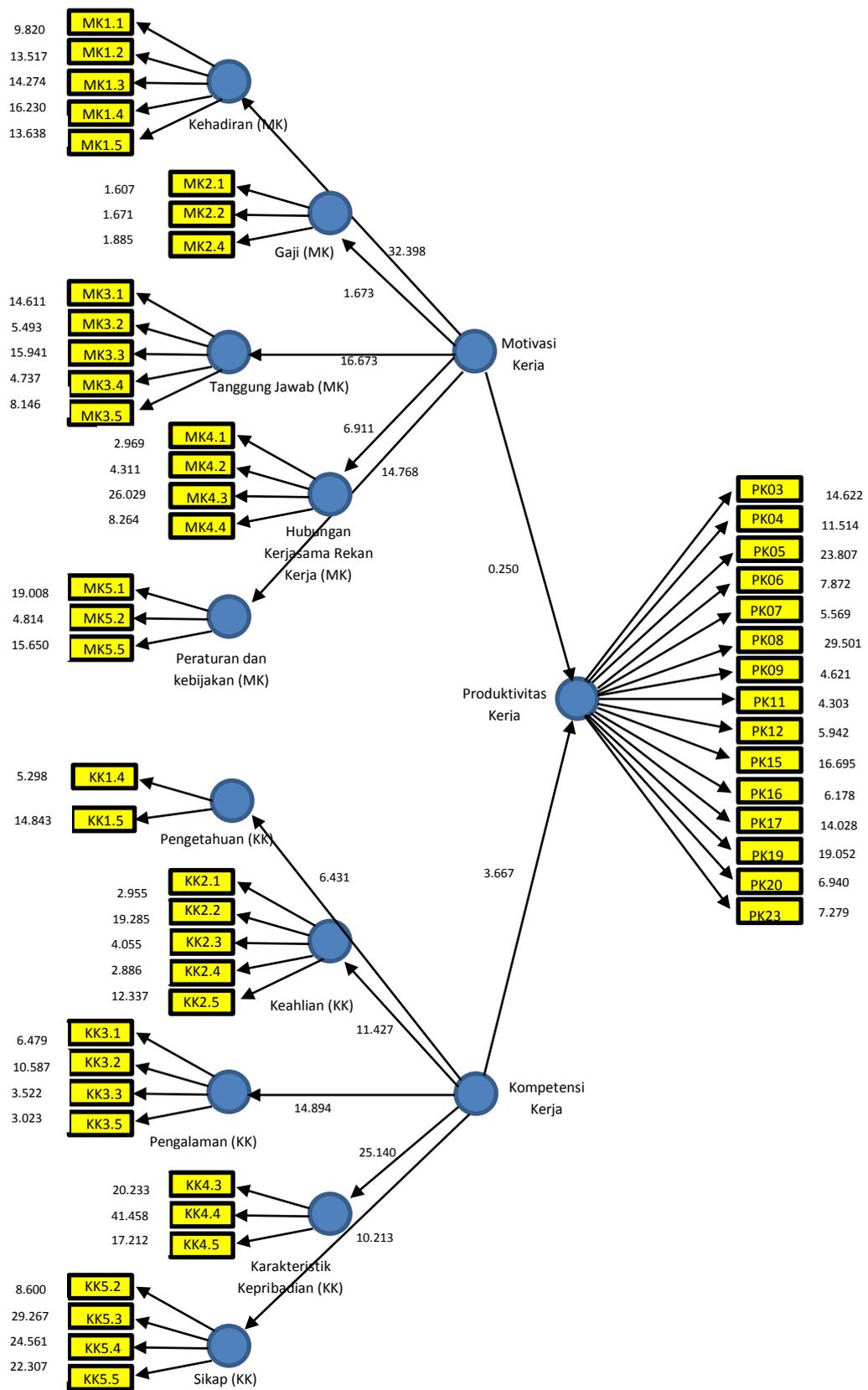
Variabel	R Square
Produktivitas Kerja	0,7177

Sumber : Data penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan Tabel 12. diatas, dapat dilihat bahwa nilai *R-square* atau pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,7177 yang artinya model sedang. Sehingga kemampuan variabel motivasi kerja dan Kompetensi kerja untuk menjelaskan produktivitas kerja sebesar 71,77%. Kemudian sisanya sebesar 0,2823 atau 28,23% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Uji Path Coefficient (Inner Model)

Pengujian Path Coefficient penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*). Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Tingkat signifikansi *p-value* 0,05 (5%) dan Pengujian dengan level signifikansi 0,05 (5%), memiliki nilai *t*-statistik sebesar 1,96. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar 3 dan tabel 12 :



Gambar 3. Inner Model (model struktural)

Pada gambar 3 dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel endogen yaitu produktivitas kerja. variabel eksogen yaitu motivasi kerja dengan faktor berupa kehadiran (MK1), gaji (MK2), Tanggungjawab (MK3), hubungan sesama rekan kerja (MK4), dan peraturan dan kebijakan (MK5). Variabel eksogen yaitu kompetensi kerja dengan faktor berupa pengetahuan (KK1), keahlian (KK2), pengalaman (KK3), karakteristik (KK4), dan sikap (KK5).

Tabel 13. Hasil *Uji Path Coefficient*

Variabel	T Statistik	P Value
Motivasi Kerja -> Gaji (MK)	1,6733	0,0949
Motivasi Kerja -> Hubungan Sesama Rekan Kerja (MK)	6,9107	0,0000
Motivasi Kerja -> Kehadiran (MK)	32,3984	0,0000
Motivasi Kerja -> Peraturan dan Kebijakan (MK)	14,7877	0,0000
Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0,2501	0,8026
Motivasi Kerja -> Tanggung Jawab (MK)	16,6731	0,0000
Kompetensi Kerja -> Karakteristik Kepribadian (KK)	25,1401	0,0000
Kompetensi Kerja -> Keahlian (KK)	11,4268	0,0000
Kompetensi Kerja -> Pengalaman (KK)	14,8942	0,0000
Kompetensi Kerja -> Pengetahuan (KK)	6,4311	0,0000
Kompetensi Kerja -> Produktivitas Kerja	3,6665	0,0003
Kompetensi Kerja -> Sikap (KK)	10,2129	0,0000

Sumber : Data penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Dalam pengujian hipotesis ditentukan berdasarkan pada Tabel 13. path coefficients maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain :

- a. Variabel motivasi kerja terhadap indikator gaji memperoleh nilai t statistik sebesar $1,6733 < 1,96$, serta nilai P-value sebesar $0,949 > 0,05$ maka hubungannya positif tidak signifikan, artinya motivasi kerja (MK) di pembibitan PPKS Marihat tidak berpengaruh terhadap gaji (MK2), karena sebagian

karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

- b. Variabel motivasi kerja terhadap indikator hubungan sesama rekan kerja memperoleh nilai t statistic sebesar $6,9107 > 1,96$, serta nilai P-value sebesar $0,000 > 0,05$ maka hubungannya positif signifikan, artinya motivasi kerja (MK) di Pembibitan PPKS Marihat berpengaruh terhadap hubungan sesama rekan kerja (MK4), karena antar karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat saling berhubungan baik satu sama lain.
- c. Variabel motivasi kerja terhadap indikator kehadiran memperoleh nilai t hitung sebesar $32,3984 > 1,96$, serta nilai P-value sebesar $0,000 > 0,05$ maka hubungannya positif signifikan, artinya motivasi kerja (MK) di pembibitan PPKS Marihat berpengaruh terhadap kehadiran (MK1), karena seluruh karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat sangat disiplin dalam waktu bekerja.
- d. Variabel motivasi kerja terhadap indikator peraturan dan kebijakan memperoleh nilai t hitung sebesar $14,7877 > 1,96$, serta nilai P-value sebesar $0,000 > 0,05$ maka hubungannya positif signifikan, artinya motivasi kerja (MK) di pembibitan PPKS Marihat berpengaruh terhadap peraturan dan kebijakan (MK5), karena karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat sudah sangat puas dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan tersebut.
- e. Variabel motivasi kerja terhadap indikator tanggung jawab memperoleh nilai t hitung sebesar $16,6731 > 1,96$, serta nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya positif signifikan, artinya motivasi kerja (MK) di pembibitan PPKS Marihat berpengaruh terhadap tanggung jawab (MK3), karena tanggung

jawab dari masing-masing karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat sudah baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

- f. Variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $0,25011 < 1,96$, serta nilai P-value sebesar $0,8026 > 0,05$ maka hubungannya positif tidak signifikan, artinya motivasi kerja (MK) di pembibitan PPKS Marihat tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (PK), karena ada beberapa karyawan yang merasa bahwa motivasi kerja yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan pembibitan kelapa sawit ada yang tidak sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat.
- g. Variabel kompetensi kerja terhadap indikator karakteristik kepribadian memperoleh nilai t hitung sebesar $25,1401 > 1,96$, serta nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya positif signifikan, artinya kompetensi kerja (KK) di pembibitan PPKS Marihat berpengaruh terhadap karakteristik kepribadian (KK4), karena dari masing-masing karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat memiliki kepribadian yang baik dengan saling berbagi potensi yang telah dimilikinya.
- h. Variabel kompetensi kerja terhadap indikator keahlian memperoleh nilai t hitung sebesar $11,4268 > 1,96$, serta nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya positif signifikan, artinya kompetensi kerja (KK) di pembibitan PPKS Marihat berpengaruh terhadap keahlian (KK2) karena keahlian yang dimiliki dari masing-masing karyawan sudah cukup sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

- i. Variabel kompetensi kerja terhadap indikator pengalaman memperoleh nilai t hitung sebesar $14,8942 > 1,96$, serta nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya positif signifikan, artinya kompetensi kerja (KK) di pembibitan PPKS Marihat berpengaruh terhadap pengalaman (KK3), karena dari pengalaman-pengalaman karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat dapat mempermudah pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.
- j. Variabel kompetensi kerja terhadap indikator pengetahuan memperoleh nilai t hitung sebesar $6,4331 > 1,96$, serta nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya positif signifikan, artinya kompetensi kerja (KK) di pembibitan PPKS Marihat berpengaruh terhadap pengetahuan (KK1), karena dengan pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki dari masing-masing karyawan dapat mengembangkan bibit kelapa sawit yang lebih unggul dan dapat meningkatkan hasil untuk perusahaan.
- k. Variabel kompetensi kerja terhadap indikator sikap memperoleh nilai t hitung sebesar $6,4331 > 1,96$, serta nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya positif signifikan, artinya kompetensi kerja (KK) di pembibitan PPKS Marihat berpengaruh terhadap sikap (KK5) karena sikap yang baik dimiliki oleh karyawan pembibitan kelapa sawit sangat mempengaruhi pekerjaan yang diberikan dan dapat memberikan hubungan yang nyaman dalam bekerja.
- l. Variabel kompetensi kerja terhadap variabel produktivitas kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $3,6665 > 1,96$, serta nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya positif signifikan, artinya kompetensi kerja (KK) di pembibitan PPKS Marihat berpengaruh terhadap produktivitas kerja (PK), karena

hubungan kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan pembibitan di PPKS Marihat sudah baik sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja di perusahaan tersebut.

Tabel 14. Hasil Uji Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	T Statistik	P Value
Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0,2501	0,8026
Kompetensi Kerja -> Produktivitas Kerja	3,6665	0,0003

Sumber : Data penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan pada Tabel 14. hasil pengujian hubungan dan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $0,2501 < 1,96$, serta nilai P-value sebesar $0,8026 > 0,05$ maka hubungannya positif tidak signifikan. Nilai yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa motivasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pembibitan kelapa sawit. Temuan tersebut bermakna bahwa motivasi kerja (MK) di pembibitan PPKS Marihat tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (PK), karena ada beberapa karyawan yang merasa bahwa motivasi kerja yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan pembibitan kelapa sawit ada yang tidak sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat, sehingga semakin menurunnya motivasi kerja, maka produktivitas kerja karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat akan menurun. Dengan demikian, jika di perusahaan tersebut meningkatkan motivasi kerja dengan baik maka produktivitas kerja karyawan pembibitan kelapa sawit di perusahaan tersebut juga akan semakin baik untuk kedepannya.

Berdasarkan hasil pengujian hubungan dan pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $3,6665 > 1,96$, serta

nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya positif signifikan, menghasilkan hubungan nilai positif signifikan. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa kompetensi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pembibitan kelapa sawit. Temuan tersebut bermakna bahwa kompetensi kerja (KK) di pembibitan PPKS Marihat berpengaruh terhadap perproduktivitas kerja (PK), karena hubungan kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan pembibitan di PPKS Marihat sudah baik sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja di perusahaan tersebut. Dan semakin meningkatnya kompetensi kerja, maka produktivitas kerja karyawan pembibitan di PPKS Marihat akan meningkat. Sehingga, dengan demikian jika kompetensi yang diberikan perusahaan ke 30 karyawan tersebut dilakukan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut juga akan semakin meningkat dan perusahaan dapat memenuhi visi dan misi perusahaan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan pada variabel motivasi kerja (MK) terhadap produktivitas kerja memiliki hubungan positif tidak signifikan, Hal ini dikarenakan besar t statistic pada variabel motivasi $0,25011 < 1.96$ dan P Value nya $0,8026 > 0.05$, sehingga pada variabel motivasi kerja (MK) terhadap produktivitas kerja karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat tidak memiliki pengaruh secara signifikan, karena sebagian karyawan merasa bahwa motivasi kerja yang telah diberikan tidak sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki. Dan variabel kompetensi kerja (MK) terhadap produktivitas kerja memiliki hubungan positif signifikan, hal ini dikarenakan besar t statistic pada variabel kompetensi $3,6665 > 1.96$ dan P Value nya $0.000 < 0.05$, sehingga pada variabel kompetensi kerja (KK) terhadap produktivitas kerja karyawan pembibitan kelapa sawit di PPKS Marihat memiliki pengaruh secara signifikan, karena hubungan kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan pembibitan sudah baik sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja di perusahaan tersebut.

Saran

Berdasarkan pembahasan tersebut, adapun saran yang diberikan adalah :

1. Perusahaan PPKS Marihat harus lebih memperhatikan kinerja karyawan dalam pemberian motivasi, seperti mengadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dapat tercapai dengan optimal.
2. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memilih metode serta variabel yang berbeda sehingga diperoleh perbandingan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W dan J. Hartono. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Anuraga, Gangga. Sulistiyawan. Edy. dan S. Munadhiroh. 2017. Structural Equation Modeling–Partial Least Square untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) di Jawa Timur. Seminar Nasional Matematika Dan Aplikasinya. Surabaya.
- As'ad, A. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Of Management*. Vol.3. No.2. Hal: 165-173. ISSN: 2614-851X.
- Bukhari dan Sjahril. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2. No. 1. ISSN: 2623-2634.
- Eksan, F dan D. Donny. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, TBK Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*. Volume 21. No.2. E-ISSN: 2656-3169.
- Gardjito, A. H. A., M. Mochammad dan E. N. Gunawan. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.13, No. 1.
- Gibson, Ivancevich. dan Donnely. 2004. Organisasi. PT Erlangga. Jakarta.
- Guruh, M. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja ,Kompetensi,Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *JENIUS*

(Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(3), 343.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3014>

Hutapea, P dan Thoha. N. 2008. Kompetensi Plus. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.

Kashira, V. 2014. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Balai Perbenihan Tanaman Hutan Jawa Madura. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.

Kesuma, F. D., Efendi. Julyanthry. dan E. N. Lora. 2019. Pengaruh Rekrutmen dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Usaha Marihat. Jurnal Manajemen. Vol 5 No 2. ISSN: 2502-4434.

Laksmiari, N. P. P. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Vol. 11, No. 1, E-ISSN: 2599-1426.

Latief, Muhammad dan Siti. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). Jurnal Sistem Informasi. Vol.2, No.1 2018, E: 2599-0330.

Lubis, A. U. 2008. Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis jacq*) edisi 2. Pusat Penelitian Kelapa Sawit.

Mangkunegara, A. A. A. P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In Remaja Rosdakarya.

Marliana, R. R. 2020. Partial Least Squares-Structural Equation Modeling Pada Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Mahasiswa Dan Kualitas Google

Classroom Berdasarkan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Matematika. Statistika, dan Komputasi*, Vol.16, No.2, Hal: 174-186, E-ISSN: 2614-881.

Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif (delapan)*. Gadjah Mada University Press.

Palan, R. 2007. *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: Penerbit PPM.

Prihadi, S. F. 2004. *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Rianse, A. U. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.

Sedarmayanti. 2017. *Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D (Cetakan ke)*. Penerbit Alfabeta.

Suprihati, 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*. *Jurnal Paradigma*, Vol. 12, No. 01, ISSN: 1693-0827.

Susanty, S. 2020. *Loyalitas Wisatawan Terhadap Citra Pulau Lombok Sebagai Daerah Tujuan Wisata Halal*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 1, No. 2, ISSN: 2722-9475.

Uke, A. E., N. Nagaoka. J. A. Chuan. N. A. A. Zain. N. Z. H. A. Z. Abidin. Z. Hashim. dan A. Kosugi. 2021. Effect Of Decomposing Oil Palm Trunk Fibers On Plant Growth And Soil Microbial Community Composition. Journal Of Environmental Management.

Waruwu, Bilman. Prasetyo dan Hermansyah. 2018. Pertumbuhan Bibit Kelapa Sawit di *Pre-Nursery* Dengan Komposisi Media Tanam Dan Konsentrasi Pupuk Cair *Azolla pinnata* Berbeda. Jurnal Ilmu Ilmu Pertanian. Vol. 20, No. 1, ISSN: 1411– 0067.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Identitas Responden

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Jenis Tenaga Kerja
1	Trivaldi	L	20	PKWT
2	Muhammad Ali Firdaus	L	20	Outsourcing
3	Teddy Zulfahri Mustaqim	L	21	PKWT
4	Muhammad Arma Dandi	L	22	PKWT
5	Fajar HaSiolan	L	22	PKWT
6	M. Farid Fadillah	L	22	Outsourcing
7	Muhammad Akram Afrijaldi	L	23	Outsourcing
8	Raju	L	24	Outsourcing
9	Dian Mustaqim	L	25	PKWT
10	Muhammad Irwansyah	L	25	PKWT
11	Chriya Anggriani	P	31	Outsourcing
12	Nur Hidayah Batubara	P	31	Outsourcing
13	Dolly Arifsyah	L	32	Karyawan
14	Fahmi Fauzi Sitomorang	L	32	Karyawan
15	Zahara Ifnita Yuni Saragih	P	33	Outsourcing
16	Mukhlis Alaudin	L	34	Karyawan
17	Dwi Wati	P	35	Outsourcing
18	Hapana Ginting	L	35	PKWT
19	Mukhlis Harahap	L	36	Karyawan
20	Supriono	L	37	Karyawan
21	Zakaria	L	37	Karyawan
22	Iwan	L	37	Karyawan
23	Eva Susanty	P	38	Outsourcing
24	Wulan Sukma Dewi	P	38	Outsourcing
25	Wahyudi	L	40	Karyawan
26	Zulfan Hanafi Lubis	L	40	Outsourcing
27	M.Imran Rosyadi	L	46	Karyawan
28	Supriyadi	L	52	Karyawan
29	Samsul Bahri	L	53	Karyawan
30	Suyadi	L	54	Karyawan

Lampiran 2. Data Skor Kuesioner Responden

Responden	Motivasi Kerja																								
	Kehadiran					Gaji					Tanggungjawab					Hubungan Sesama Rekan Kerja					Peraturan dan Kebijakan				
	MK1.1	MK1.2	MK1.3	MK1.4	MK1.5	MK2.1	MK2.2	MK2.3	MK2.4	MK2.5	MK3.1	MK3.2	MK3.3	MK3.4	MK3.5	MK4.1	MK4.2	MK4.3	MK4.4	MK4.5	MK5.1	MK5.2	MK5.3	MK5.4	MK5.5
1	5	5	5	5	5	1	5	1	1	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	3	2	5
2	4	4	4	5	4	2	2	2	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5
6	5	5	5	4	5	2	2	2	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	3	2	2	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
8	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
11	5	5	5	5	5	1	5	1	1	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	3	2	5
12	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	5	4	4	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
13	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
14	4	4	5	5	5	3	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4
17	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
18	4	5	4	4	4	4	2	3	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4
21	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	4	3	4	2	2	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
23	5	5	5	5	4	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4
25	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
26	5	5	5	5	4	5	1	1	1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
27	5	3	4	4	4	1	2	1	1	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
28	5	3	4	4	4	1	2	1	1	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
29	5	5	5	5	5	1	5	1	1	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	3	2	5
30	5	5	5	5	5	1	5	1	1	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	3	2	5

Responden	Kompetensi Kerja																								
	Pengetahuan					Keahlian					Pengalaman					Karakteristik Kepribadian					Sikap				
	KK1.1	KK1.2	KK1.3	KK1.4	KK1.5	KK2.1	KK2.2	KK2.3	KK2.4	KK2.5	KK3.1	KK3.2	KK3.3	KK3.4	KK3.5	KK4.1	KK4.2	KK4.3	KK4.4	KK4.5	KK5.1	KK5.2	KK5.3	KK5.4	KK5.5
1	3	3	2	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5
2	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	1	4	5	5	2	5	5	5	5
3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
6	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	1	4	5	5	2	5	5	5	5
7	5	3	2	4	5	2	3	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
10	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
11	3	3	2	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5
12	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4
13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	4	3	3	2	5	4	5	4
14	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	1	4	4	4	4
15	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	5
16	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
17	3	4	3	5	4	3	1	4	2	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3
18	4	4	4	5	5	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	5	2	4	4	4	2	3	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5
20	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
22	5	5	2	5	5	2	3	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
23	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4
24	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	5	3	4	4	4	4	2	5	5	5	4
25	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
26	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4
27	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	5
28	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	5
29	3	3	2	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5
30	3	3	2	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	1	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5

Responden	Produktivitas Kerja																									
	Kualitas dan Kuantitas Kerja																									
	PK01	PK02	PK03	PK04	PK05	PK06	PK07	PK08	PK09	PK10	PK11	PK12	PK13	PK14	PK15	PK16	PK17	PK18	PK19	PK20	PK21	PK22	PK23	PK24	PK25	
1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	
2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	2	2	5	5	4	
3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	2	2	5	5	4	
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	1	5	5	2	5	
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	2	2	4	2	5	
9	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
11	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	
12	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	
13	3	5	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	2	5	3	5	3	5	4	5	4	3	3	4	5	
14	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	2	4	3	4	5	4	5	2	1	4	3	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
16	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3	
17	3	4	3	4	3	4	3	2	5	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
22	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	2	4	5	2	5	
23	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	2	2	4	2	4	
24	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	3	4	2	2	4	4	4
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	5	2	4	
26	4	3	3	3	3	5	3	4	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	4	5	3	1	5	2	5	
27	5	4	4	4	4	5	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	
28	5	4	4	4	4	5	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	
29	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	
30	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	

Lampira 3. Hasil Uji SmartPLS

1. Hasil Outer Loading

	Gaji (MK)	Hubungan Sesama Rekan Kerja (MK)	Karakteristik Kepribadian (KK)	Keahlian (KK)	Kehadiran (MK)	Pengalaman (KK)	Pengetahuan (KK)	Peraturan dan Kebijakan (MK)	Produktivitas Kerja	Sikap (KK)	Tanggung Jawab (MK)
KK1.4							0,8362				
KK1.5							0,9100				
KK2.1				0,6000							
KK2.2				0,9356							
KK2.3				0,6229							
KK2.4				0,6193							
KK2.5				0,7792							
KK3.1						0,7650					
KK3.2						0,8352					
KK3.3						0,6744					
KK3.5						0,6220					
KK4.3			0,8852								
KK4.4			0,9334								
KK4.5			0,8560								
KK5.2										0,7826	
KK5.3										0,9038	
KK5.4										0,8772	
KK5.5										0,9012	
MK1.1					0,8525						
MK1.2					0,8538						

MK1.3					0,8559						
MK1.4					0,8938						
MK1.5					0,8618						
MK2.1	0,8446										
MK2.3	0,9139										
MK2.4	0,8646										
MK3.1											0,8800
MK3.2											0,8062
MK3.3											0,8550
MK3.4											0,6957
MK3.5											0,7815
MK4.1		0,6461									
MK4.2		0,7878									
MK4.3		0,9002									
MK4.4		0,8169									
MK4.4											
MK5.1								0,8683			
MK5.2								0,6711			
MK5.5								0,8269			
PK03									0,8637		
PK04									0,7888		
PK05									0,8869		
PK06									0,7538		
PK07									0,7307		
PK08									0,9019		
PK09									0,6390		
PK11									0,6439		
PK12									0,6972		

PK15									0,8230		
PK16									0,7750		
PK17									0,8408		
PK19									0,8665		
PK20									0,7305		
PK23									0,7175		

2. Cross loading

	Kompetensi Kerja	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
KK1.4	0,5175	0,4570	0,5626
KK1.5	0,6847	0,6766	0,5755
KK2.1	0,2555	0,2654	0,0321
KK2.2	0,6993	0,6426	0,5203
KK2.3	0,4398	0,4142	0,3714
KK2.4	0,4924	0,4415	0,3667
KK2.5	0,7557	0,6129	0,6236
KK3.1	0,7184	0,5831	0,6182
KK3.2	0,7044	0,6097	0,5277
KK3.5	0,5652	0,4304	0,4873
KK4.3	0,7871	0,7348	0,7626
KK4.4	0,8015	0,7688	0,7009
KK4.5	0,7931	0,7274	0,6184
KK5.2	0,5822	0,5763	0,5088
KK5.3	0,6898	0,6028	0,5478
KK5.4	0,6642	0,5093	0,5864
KK5.5	0,8191	0,7915	0,7172
MK1.1	0,7065	0,8169	0,5501
MK1.2	0,4982	0,7070	0,5459
MK1.3	0,5580	0,7169	0,3698
MK1.4	0,7391	0,8794	0,6496
MK1.5	0,7055	0,7931	0,6235
MK2.1	-0,5963	-0,5150	-0,5261
MK2.3	-0,6977	-0,5866	-0,5617
MK2.4	-0,4935	-0,3673	-0,3798
MK3.1	0,6567	0,7763	0,7220
MK3.2	0,5624	0,6242	0,3873
MK3.3	0,7324	0,8524	0,5873
MK3.4	0,4941	0,5133	0,4276
MK3.5	0,7267	0,6777	0,7304
MK4.1	0,2643	0,3760	0,1581
MK4.2	0,2628	0,4700	0,2024
MK4.3	0,6295	0,7575	0,6062
MK4.4	0,5023	0,7252	0,4354
MK5.1	0,8020	0,8231	0,6257
MK5.2	0,4249	0,3533	0,2076
MK5.5	0,7618	0,7464	0,6995
PK03	0,7545	0,6336	0,8637
PK04	0,6846	0,5690	0,7888
PK05	0,7404	0,6808	0,8869

PK06	0,6112	0,4512	0,7538
PK07	0,4994	0,4389	0,7307
PK08	0,8370	0,7704	0,9019
PK09	0,5465	0,4875	0,6390
PK11	0,5549	0,4970	0,6439
PK12	0,5882	0,5968	0,6972
PK15	0,7717	0,7410	0,8230
PK16	0,5817	0,5903	0,7750
PK17	0,5676	0,5101	0,8408
PK19	0,6808	0,7431	0,8665
PK20	0,7143	0,6815	0,7305
PK23	0,6421	0,5018	0,7175

3. CONSTRUCT VALIDITY AND RELIABILITY

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gaji (MK)	0,8485	0,8810	0,9072	0,7654
Hubungan Sesama Rekan Kerja (MK)	0,8103	0,8616	0,8700	0,6290
Karakteristik Kepribadian (KK)	0,8710	0,8713	0,9212	0,7959
Keahlian (KK)	0,7714	0,8253	0,8413	0,5228
Kehadiran (MK)	0,9149	0,9195	0,9362	0,7460
Pengalaman (KK)	0,7009	0,7145	0,8173	0,5311
Pengetahuan (KK)	0,6959	0,7330	0,8658	0,7637
Peraturan dan Kebijakan (MK)	0,7194	0,7783	0,8343	0,6293
Produktivitas Kerja	0,9533	0,9592	0,9588	0,6109
Sikap (KK)	0,8898	0,9061	0,9239	0,7528
Tanggung Jawab (MK)	0,8650	0,8856	0,9022	0,6500

4. R-square

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja	0,7177	0,6967

5. Model fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,1506	0,1559
d_ ULS	94,9803	101,6796
d_G	n/a	n/a
Chi-Square	Infinite	Infinite
NFI	n/a	n/a

6. Uji Path Coefficient

HIPOTESIS	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Kerja -> Karakteristik Kepribadian (KK)	0,8903	0,8949	0,0354	25,1401	0,0000
Kompetensi Kerja -> Keahlian (KK)	0,7904	0,8002	0,0692	11,4268	0,0000
Kompetensi Kerja -> Pengalaman (KK)	0,8916	0,8910	0,0599	14,8942	0,0000
Kompetensi Kerja -> Pengetahuan (KK)	0,6977	0,7179	0,1085	6,4311	0,0000
Kompetensi Kerja -> Produktivitas Kerja	0,7944	0,7783	0,2167	3,6665	0,0003
Kompetensi Kerja -> Sikap (KK)	0,8029	0,8058	0,0786	10,2129	0,0000
Motivasi Kerja -> Gaji (MK)	-0,5776	-0,4909	0,3452	1,6733	0,0949
Motivasi Kerja -> Hubungan Sesama Rekan Kerja (MK)	0,7746	0,7934	0,1121	6,9107	0,0000
Motivasi Kerja -> Kehadiran (MK)	0,9114	0,9180	0,0281	32,3984	0,0000
Motivasi Kerja -> Peraturan dan Kebijakan (MK)	0,8665	0,8652	0,0586	14,7877	0,0000
Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0,0583	0,0881	0,2332	0,2501	0,8026
Motivasi Kerja -> Tanggung Jawab (MK)	0,8714	0,8802	0,0523	16,6731	0,0000

Lampiran 4. Kuesioner Penelitian

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Jabatan :

Tugas pokok :

A. Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	Kehadiran					
1	Di perusahaan setiap karyawan disediakan catatan daftar kehadiran.					
2	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktu peraturan perusahaan.					
3	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin.					
4	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya di tempat kerja.					
5	Karyawan yang bersangkutan dapat membagi waktu istirahat dan bekerja.					
	Gaji					
1	Tunjangan yang diperoleh (THR, Pensiun, tunjangan Kesehatan) tidak memuaskan.					
2	Besarnya gaji yang diperoleh tidak sesuai masa kerja.					
3	Fasilitas penunjang yang ada diperusahaan tidak memuaskan.					
4	Gaji tidak dibayar tepat waktu.					
5	Menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggungjawab terhadap pekerjaan					
	Tanggungjawab					
1	Tugas dan tanggungjawab yang diberikan dapat dijalankan dengan baik.					
2	Disiplin dalam pekerjaan sangat diutamakan.					

3	Pemberian tugas dari atasan telah berjalan dengan baik.					
4	Setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.					
5	Mengambil tanggungjawab pribadi atas perbuatannya					
	Hubungan Sesama Rekan kerja					
1	Saya dan rekan kerja saling memberikan dorongan semangat dalam bekerja.					
2	Hubungan saya dengan rekan kerja dibagian yang sama sudah erat.					
3	Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.					
4	Saya puas dengan sikap saling mengingatkan dan tolong menolong antar rekan kerja					
5	Saya percaya bahwa bekerja secara kooperatif dengan rekan kerja sangat dihargai di tempat kerja.					
	Peraturan dan Kebijakan					
1	Perusahaan telah menerapkan peraturan dengan baik.					
2	Peraturan waktu kerja yang diterapkan perusahaan sudah cukup baik.					
3	Kebijakan yang diterapkan perusahaan sudah cukup baik.					
4	Peraturan pemberian sanksi yang berlaku sudah cukup baik.					
5	Pengetahuan tentang peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan dapat memotivasi saya untuk bekerja dengan baik.					

B. Variabel Kompetensi

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	Pengetahuan					
1	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai jobdesk pekerjaan.					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

3	Tingkat pengetahuan emosional karyawan dalam bekerja baik.					
4	Saya selalu meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja untuk mengembangkan karier dan perusahaan tempat saya bekerja					
5	Saya bersedia mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan.					
	Keahlian					
1	Pekerjaan yang telah diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian saya.					
2	Dengan keahlian yang saya miliki sangat memudahkan dalam melakukan pekerjaan.					
3	Tingkat Pendidikan yang saya miliki mendukung pekerjaan saya.					
4	Saya memiliki keahlian yang cepat dalam menguasai pekerjaan.					
5	Keahlian yang saya miliki berpengaruh terhadap perusahaan.					
	Pengalaman					
1	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja.					
2	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.					
3	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
4	Pekerjaan yang diberikan kepada saya pernah dialami sebelumnya.					
5	Pengalaman seseorang sangat berpengaruh terhadap pekerjaan.					
	Karakteristik Kepribadian					
1	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab.					
2	Saya terbuka dalam hal-hal baru yang berkaitan dengan pribadi saya.					
3	Saya mengerjakan pekerjaan saya walaupun pekerjaan itu sulit.					
4	Saya selalu melakukan kesepakatan Ketika melakukan pekerjaan dengan teman kerja.					

5	Saya selalu terbuka dalam menerima masukan dan kritikan.					
	Sikap					
1	Saya setuju mengobrol pada saat berkerja.					
2	Kami saling menghargai sesama rekan kerja.					
3	Ketika mengalami kesalahan kerja saya mengevaluasi diri.					
4	Saya ramah terhadap rekan kerja dan konsumen.					
5	Sikap (attitude) berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.					

C. Variabel Produktivitas

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	Kualitas dan Kuantitas Kerja					
1	Saya akan selalu belajar untuk menjadi lebih baik dari pengalaman kerja saya.					
2	Hasil kerja saya semakin meningkat karena ketrampilan yang saya miliki.					
3	Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan.					
4	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
6	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
7	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.					
8	Saya sangat menjaga ketetapan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
9	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan tugas.					
10	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.					

11	Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan.					
12	Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.					
13	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai.					
14	Saya selalu melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan.					
15	Saya selalu berusaha meningkatkan untuk hasil kerja.					
16	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.					
17	Saya sangat menjaga ketetapan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
18	Saya bekerja dengan giat agar hasil kerja saya meningkat.					
19	Saya tidak suka menunda pekerjaan.					
20	Saya berusaha untuk mengembangkan diri dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas.					
21	Saya tidak meneliti ulang hasil kerja saya.					
22	Hasil kerja yang saya capai antara dulu dan sekarang tidak ada perubahan.					
23	Saya tidak ingin melakukan kesalahan kerja yang sama secara berulang-ulang.					
24	Saya tidak mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan.					
25	Saya bisa memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal.					

Lampiran 5. Surat Izin Penelitian

 UMSU Unggul Cerdas Terpercaya <small>Bisa mencapai, harus di ajari olehkukan 807.47 Gal Terpadu</small>	MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS PERTANIAN	
	UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631063 https://faperta.umsu.ac.id ✉ faperta@umsu.ac.id 📠 umsu@umsu.ac.id 📠 umsu@umsu.ac.id 📠 umsu@umsu.ac.id	
Nomor : 489/IL.3-AU/UMSU-04/F/2022 Lampiran : - Hal : Permohonan Izin Melakukan Praktik Skripsi Mahasiswa	Medan, 16 <u>Syawal</u> 1443 <u>H</u> 17 Mei 2022M	

Kepada Yth.:
Bapak Pimpinan
Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)
Marihat

di –
Pematangsiantar

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan hormat, dalam rangka memenuhi kurikulum pendidikan tinggi di Fakultas Pertanian UMSU Medan, mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya terlebih dahulu harus melakukan praktik skripsi.

Sehubungan dengan itu kami mohon kepada Bapak untuk berkenan memberikan izin praktik skripsi di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat yang Bapak pimpin, bagi mahasiswa Fakultas Pertanian UMSU di bawah ini :

Nama : Lola Amalia Juninda
 NPM : 1804300066
 Semester/ Jurusan : VIII (Delapan) / Agribisnis

Adapun judul skripsinya adalah : **"Hubungan Motivasi dan Kompetensi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pembibitan Kelapa Sawit."** yang dibimbing oleh :
 Prof. Dr. Ir. Mhd Buhari Sibuea, M.Si. dan Muhammad Thamrin, S.P., M.Si.

Selanjutnya mengenai ketentuan-ketentuan yang diperlukan akan dipenuhi oleh mahasiswa yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Demikian permohonan ini kami sampaikan atas perhatian dan persetujuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih. Akhirnya semoga selamatlah kita semua. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi. Wabarakatuh




 Dr. Daini Mawar Tarigan, S.P., M.Si
 NIDN : 0007067109

Tembusan :
 1. Yth. Wakil Rektor I UMSU di Medan
 2. Pertinggal.-



Lampiran 6. Surat Balasan Izin Penelitian



PT. Riset Perkebunan Nusantara
PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT
Indonesian Oil Palm Research Institute

Accredited by:



Marihah Ulu, 06 Juni 2022

No : Mar- 53/8.0/VI/2022
Lamp : 1 (satu) lembar
Hal : *Izin Melakukan Praktik Skripsi*

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Dekan Fakultas Pertanian
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di

Tempat

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat permohonan Bapak/Ibu No. : 489/II.3-AU/UMSU-04/F/2022, tentang Izin Melakukan Praktik Skripsi Mahasiswa (surat terlampir), maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

1. Pada prinsipnya PPKS Unit Marihat dapat menerima Mahasiswa/i Bapak/Ibu untuk melakukan Praktik Skripsi di PPKS Unit Marihat.
2. Selama melaksanakan Praktik Skripsi mahasiswa/i tersebut dibawah bimbingan dan pengawasan Ka. Unit PPKS Marihat serta wajib mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku di PPKS Unit Marihat serta mengikuti Protokol Covid 19.
3. Seluruh beban yang timbul (Akomodasi dan Penginapan) selama Praktik Skripsi menjadi beban biaya yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Hormat Kami,
Miswanto, S.P
Ka. Unit PPKS Marihat

cc: - Penjab. Administrasi/SDM
- Arsip

AMANAH, KOMPETEN, HARMONIS, LOYAL, ADAPTIF, KOLABORATIF

Medan
Jln. Brigjen Katamsno No. 51, Kp. Baru, Medan 20158 - Sumatera Utara

+62 61 7862477 admin@iopri.org
+62 61 7862488 www.iopri.org

Semua korespondensi mohon ditujukan kepada Kepala Pusat Penelitian melalui alamat atau email dibawah.
Please address all correspondence to the Head of Research Institute at the address or the e-mail below.



Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian



