



perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor, *developer* dan *supplier* yang ada di kota Pekanbaru. Perusahaan ini awalnya berdiri pada tanggal 3 Juli 2009 yang pertama kali didirikan di Kota Bangkinang dan memiliki beberapa cabang atau yang telah dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. **Wexley dan Yukl (2013:97)**, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan kompetensi.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi , yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkatan pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan intensif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah karyawan pada PT. Lutvindo

Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru Tahun 2013 – 2017**

No	Tahun	Total
1	2013	98 orang
2	2014	126 orang
3	2015	171 orang
4	2016	160 orang
5	2017	154 orang

Sumber : PT. lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat dari jumlah karyawan pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru pada tahun 2013 berjumlah 98 orang, pada tahun 2014 berjumlah 126 orang, pada tahun 2015 berjumlah 171 orang, pada tahun 2016 berjumlah 160 orang dan pada tahun 2017 berjumlah 154 orang. Berdasarkan pada tabel di atas maka jumlah karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru dari tahun ketahun jumlah karyawan semakin mengalami penurunan.

Berikut data target dan realisasi karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Tahun 2013-2017.



Berdasarkan pendidikan, Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa mayoritas berpendidikan SMA dan S1. Data karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru tahun 2013-2017 berdasarkan jabatan dan pendidikan:

**Tabel 1.4 Data karyawan berdasarkan jabatan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru tahun 2013-2017**

Tahun	Jumlah karyawan (orang)											
	Bagian Keuangan	Bagian Logistik	Bagian Teknik	Bagian Pemasaran	Bagian <i>batching</i> Plant PKU	Bagian <i>batching</i> Plant DURI	Bagian Produksi AMP & STC	Bagian <i>Workshop</i>	Bagian Umum	Bagian HRD & GA	Bagian Proyek	Total
2013	6	10	30	3	0	0	5	41	1	2	0	98
2014	10	12	32	5	0	0	7	54	0	6	0	126
2015	8	13	27	4	30	18	11	52	2	5	1	171
2016	6	10	18	4	32	16	17	49	2	5	1	160
2017	8	8	16	6	35	12	15	45	2	4	3	154

Sumber : PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, dijelaskan secara terperinci tugas para pegawai berdasarkan bagiannya. Pekerjaan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru dibagi menurut bagian keuangan, logistik, teknik, pemasaran, *batching*, produksi, *workshop*, bagian umum, HRD & GA dan bagian proyek. Tahun 2013 karyawan yang bekerja sebanyak 98 orang dan meningkat pada tahun 2014 menjadi 126 orang. Kemudian pada tahun 2015 menjadi 171 orang, namun pada tahun 2016 menjadi 160 orang dan pada tahun 2017 menjadi 154 orang. Secara umum karyawan yang bekerja pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru dari tahun ke tahun mengalami penurunan, pada tahun 2015 pekerja sebanyak 171 orang, namun pada tahun 2016 menurut menjadi 160 orang dan menurun lagi pada tahun 2017 menjadi 154 orang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Permasalahan kompetensi karyawan dapat diperhatikan pada jumlah absensi, selain itu penurunan jumlah karyawan yang ahli di suatu bidang karena berkurangnya tenaga ahli yang membidangi bagian tersebut berarti berkurangnya kompetensi di bidang tersebut. Rendahnya kompetensi kerja seorang pekerja disinyalir menjadi penyebab penurunan jumlah produksi. Permasalahan yang lain adalah, karyawan bekerja bukan pada bidangnya, khususnya pada bagian keuangan, logistik, teknik, dan *workshop* yang seharusnya dipegang oleh pekerja khusus yang menguasai bidang tersebut namun kenyataannya ditempati oleh pekerja yang kurang sesuai dengan bidang tersebut, hal itu menjadi salah satu aspek rendahnya kompetensi kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi salah satu unsur penting kemajuan perusahaan.

Di samping variabel kompetensi, variabel motivasi juga sangat menentukan kemajuan perusahaan. Permasalahan yang muncul dalam suatu perusahaan salah satunya dipegaruhi faktor motivasi karena berdasarkan hasil pra survey di lapangan, para karyawan terlihat kurang bersemangat saat bekerja. Adanya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi pada bidangnya masing-masing merupakan keuntungan tersendiri bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan target dan realisasi produksi aspal perusahaan. Rendahnya motivasi karyawan dapat dilihat dari aspek kurangnya tanggung jawab pribadi, tidak memiliki program kerja berdasarkan rencana perusahaan, sikap apatis dan tidak percaya diri serta ragu dalam mengambil keputusan maupun tindakan yang kurang terarah pada tujuan perusahaan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kurangnya kompetensi dan motivasi karyawan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan kemudian menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kompetensi karyawan pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru?
2. Bagaimanakah motivasi karyawan pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, yaitu :

1. Untuk mengetahui kompetensi karyawan pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui motivasi karyawan pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang akan dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

##### **a. Bagi Penulis**

Diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti berpengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

d. Pribadi

Secara pribadi menambah pengetahuan dan menyelesaikan program studi S1 Manajemen.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai kerangka acuan untuk memberikan kemudahan maka penulis membaginya dalam enam bab. Adapun yang dibahas pada masing-masing bab dapat ditentukan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan yang berisikan penjelasan masing-masing variabel. Bagian akhir dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, konsep operasional variable, dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini berisikan penjelasan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan permasalahan tentang pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan kesimpulan penelitian dan saran-saran berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya.