

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TANJUNGENIM LESTARI
(TEL) DESA BANUAYU KABUPATEN MUARA ENIM**

SKRIPSI



Nama : Radevson Shiddieq

Nim : 212014114

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TANJUNGENIM LESTARI
(TEL) DESA BANUAYU KABUPATEN MUARA ENIM

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Radevson Shiddieq

Nim : 212014 114

UNIVERSITAS MUHAMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Radevson Shiddieq

NIM : 212014114

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjungenim Lestari (TEL) Desa Banuayu Kabupaten Muara Enim.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.

Palembang, Agustus 2020



Radevson Shiddieq

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhamadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja
Karyawan di PT. Tanjungenim Lestari (Tel) didesa
Banuayu, Kabupaten Muara Enim

Nama : Radevson Shiddieq

NIM : 212014114

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,



Zaleha Trihandayani, SE.,M.Si
NIDN: 0229057501

Pembimbing II,



Mister Candra, S.Pd.,M.Si
NIDN: 1005068902

Mengetahui,
Dekan
n.b Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, SE.,M.Si
NIDN: 0229057501

Motto dan Persembahan

Motto :

- **“ Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga (HR. Muslim, no.2699)”**
- **“ Ilmu lebih utama dari pada harta, sebab ilmu warisan para nabi adapun harta adalah warisan Qorun, Firaun dan lainnya. Ilmu lebih utama dari harta karena ilmu itu menjaga kamu, kalau harta kamulah yang menjaganya.” (Radevson Shiddieq)**

Ku persembahkan skripsi ini untuk :

- **Kedua orangtuaku tercinta (Suradi dan Evi Paulina)**
- **Istriku tercinta dan kusayang (Aisyah Nabila)**
- **Adikku (Rajulian Nur Kholiq Arravi dan Revi Permata Hamida)**
- **Dosen Pembimbing Skripsi**
- **Almamaterku**

PRAKATA

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh.

Dengan Rahmat Allah Azza Wajalla yang telah melimpahkan taufik dan Hidayah-Nya, penulisan ini akhirnya dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih pertama-tama peneliti sampaikan kepada Allah Azza Wajalla, Kemudian kepada Ayah Suradi dan Ibu Evi Paulina dan juga istri tercinta Aisyah Nabila. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi peneliti dengan tulus dan kasih sayang. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan peneliti. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati peneliti sampaikan

Ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. sebagai Rektor Universitas Muhamadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si. sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Palembang
4. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si Selaku pembimbing I penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan saran, motivasi dan bimbingannya kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.

6. Ayah,Ibu,Istriku dan adikku yang selalu mendoakanku dan memberikan semangat.
7. Para Syababusunnah yang selalu mengajarkan diriku tentang apa artinya islam yang sempurna tanpa ada perkara agama yang baru yaitu mengikuti sunnah Rasulullah shallallahu alaihi wasallam dan Para Sahabatnya dan juga mengikuti perkataan Firma Allah azza wajalla

Peneliti mengaharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah Azza Wajalla, Aamiin.

Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh.

Palembang, Agustus 2020

Peneliti

(Radevson Shiddieq)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRACT	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI, PENELITIAN SEBELUMNYA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Sebelumnya.....	16

C. Kerangka Pemikiran	17
D. Hipotesis	18

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	19
B. Lokasi Penelitian.....	19
C. Operasionalisasi Variabel	20
D. Populasi Dan Sampling	20
E. Data Yang Diperlukan.....	21
F. Metode Pengumpulan Data.....	22
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	22

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	28
B. Pembahasan Hasil Penelitian	43
C. Perbandingan Dengan Penelitian Sebelumnya.....	48

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	50
B. Saran.....	50

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data penilaian kerja karyawan oleh pimpinan	3
Tabel II.1	Variabel, definisi, indikator, skala	20
Tabel II.2	Kerangka sampel berdasarkan pendidikan	21
Tabel IV.1	Uji validitas	30
Tabel IV.2	Uji reliabilitas	31
Tabel IV.3	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	32
Tabel IV.4	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	33
Tabel IV.5	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	34
Tabel IV.6	Kinerja karyawan (Y)	35
Tabel IV.7	Kompetensi (X1)	36
Tabel IV.8	Motivasi (X2).....	38
Tabel IV.9	Analisis regresi linier berganda	39
Tabel IV.10	Anova	41
Tabel IV.11	Uji t	42
Tabel IV.12	Uji determinasi	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	17
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 4	Regresi, Uji f, dan Uji t
Lampiran 5	Jawaban Responden
Lampiran 6	Surat Keterangan Riset
Lampiran 7	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 8	Sertifikat AIK
Lampiran 9	Sertifikat Toefl
Lampiran 10	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 11	Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
Lampiran 12	Sertifikat P2KMB
Lampiran 13	Plagiarism checker x originality report
Lampiran 14	Lembar persetujuan skripsi
Lembaran 15	Biodata penulis
Lampiran 16	Artikel jurnal

Abstract

Radevson Shiddieq / 212014114/2020 / The Influence of Competence and Motivation on Employee performance of PT. Tanjungenim Lestari (TEL) at Banuayu Village, Kecamatan Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim.

The formulation of the problem in this study was how the influence of competence and motivation on employees performance of PT. Tanjungenim Lestari (TEL) at Banuayu Village, Kecamatan Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim. The objective of the study was to find out the influence of competence and motivation on employee performance of PT. Tanjungenim Lestari (TEL) at Banuayu Village, Kecamatan Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim simultaneously and partially. The independent variables were competency and motivation, whereas the dependent variable was employee performance. This study was an associative research. The population in this study were all employees of PT. Tanjungenim Lestari (TEL) at Banuayu village, amounting to 190 people and as many as 123 people as a sample by using proportionate stratified random sampling technique. The data used in this study were primary and secondary data while the data collection techniques in this study was questionnaire. The analysis techniques used were multiple linear regression, F-test, t-test, and R². The results of multiple linear regression on the employee performance was positively influenced by the variables of competence and motivation. The results of the F-test analysis showed that there was a significant influence between competency and motivation simultaneously on the employees performance of PT. Tanjungenim Lestari (TEL) at Banuayu village. In addition, the t-test has a significant influence between competency or motivation partially on employee performance of PT. Tanjungenim Lestari (TEL) at Banuayu village. The coefficient of determination test obtained the contribution of competence and motivation variables in influencing employee performance variables shown by R² of 0.586 or 58.6%.

Keywords: *competence, motivation and employee performance*



ABSTRAK

Radevson Shiddieq / 212014114/2020/ Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tanjungenim Lestari (TEL) Didesa Banuayu kec. Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tanjungenim Lestari (TEL) didesa banuayu kec. empat petulai dangku kabupaten muara enim. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tanjungenim Lestari (TEL) didesa banuayu kabupaten muara enim secara simultan serta untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tanjungenim Lestari (TEL) didesa banuayu secara parsial. Variabel independen adalah kompetensi dan motivasi karyawan dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Tanjungenim Lestari (TEL) didesa banuayu yang berjumlah 190 orang dan sebagai sampel sebanyak 123 orang dengan teknik proportionate stratified random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t, dan R^2 . Hasil regresi linier berganda kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh variabel kompetensi dan motivasi. Hasil analisis uji F menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tanjungenim Lestari (TEL) didesa banuayu. Selain itu, uji t terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi atau motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjungenim Lestari (TEL) didesa banuayu. Uji koefisien determinasi didapat kontribusi variabel kompetensi dan variabel motivasi dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan ditunjukkan oleh R^2 sebesar 0,586 atau 58,6%.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari sebuah perusahaan dan sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai pergerakan utama seluruh aktivitas perusahaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya di mulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas adalah sumber manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia mengharuskan perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Sumber daya manusia sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat besar apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016:10). Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien agar tujuan perusahaan tercapai misalnya dengan melihat kompetensi disetiap karyawan.

Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat

kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya (Sutrisno 2016:48).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo 2017:280). Dengan demikian kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama maka semakin terampil dan semakin cepat pula karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Kompetensi juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ada karyawan yang belum mencapai tujuan perusahaan dikarenakan kurangnya kompetensi seperti sifat yang dimiliki karyawan masih belum konsisten terhadap situasi dan informasi. Contohnya karyawan dalam menyelesaikan tugas tidak baik karena karyawan kurang memiliki sifat yang baik dan berwawasan serta berfikir secara konseptual. Kurangnya pengetahuan karyawan juga menyebabkan kompetensi yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan dan menyebabkan belum tercapainya kinerja karyawan secara efektif. Contohnya target mengantar pekerja dan crew tidak lancar sering terjadi kesalahan seperti masuk lubang jalan, dan tidak stabilnya mobil pada saat berjalan.

Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk berbuat, bertindak, dan berperilaku. Tanpa motivasi seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Kadarisman 2014:274).

Motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan karena tidak adanya tanggung jawab karyawan terhadap kendaraan alat berat yang digunakan. Contohnya tidak merawat kendaraan alat berat yang digunakan dengan rasa tanggung

jawab sepenuhnya hal inilah yang dapat menghambat kinerja karyawan atas pencapaian target yang mereka capai, rendahnya motivasi juga ditandai dengan komunikasi antar karyawan senior dan junior yang kurang baik, contohnya sering terjadinya salah pengertian antar sesama karyawan tersebut akibat kurangnya terjalin komunikasi yang baik antar karyawan sehingga menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman dan keadaan seperti itu akan berimbas kepada kinerja karyawan. Selain itu resiko pekerjaan yang karyawan hadapi sangat tinggi disaat mereka bekerja tidak memikirkan tingkat resiko kejadian yang dihadapinya.

Dihat dari hasil pengamatan, bahwa terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh PT Tanjungenim Lestari yaitu rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh kualitas kerja karyawan kurang baik karena masih banyak karyawan yang belum menguasai pekerjaan tersebut dan berdampak pada kinerja karyawan menjadi terlalu rendah. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya pengawasan yang ketat kepada karyawan sehingga tidak berkembangnya kinerja karyawan karena kurangnya perhatian dari atasan sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 1.1

Data Penilaian Kerja Karyawan Oleh Pimpinan
PT. Tanjungenim Lestari Desa Banuayu Kabupaten Muara Enim

No.	Hasil Penilaian Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Istimewa	18 Orang (9,47%)
2.	Baik	30 Orang (13,15%)
3.	Cukup Baik	62 Orang (30%)
4.	Kurang Baik	45 Orang (24,73%)
5.	Sangat Kurang	35 Orang (22,65%)
Jumlah Karyawan		190 Orang (100%)

Sumber : Data PT. TanjungEnim Lestari Desa Banuayu Kabupaten Muara Enim, Tahun 2014-2018
Hasil penilaian kerja para karyawan PT.Tanjungenim Lestari bisa dilihat bahwa terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik dalam melakukan

pekerjaanya, yaitu berjumlah 47 karyawan dengan hasil persentase 24,73%. Selanjutnya untuk karyawan yang memiliki kinerja yang sangat kurang yaitu berjumlah 43 karyawan dengan hasil persentase 22,65%. Dengan adanya hasil penilaian kerja dapat dinyatakan bahwa masih ada karyawan PT. Tanjungenim Lestari yang memiliki kinerja yang masih sangat rendah.

Kinerja karyawan PT.Tanjungenim Lestari ini masih terlihat rendah, dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang di harapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu karyawan kurang optimal dalam bekerja dan tanggung jawab sehingga menimbulkan keterlambatan dalam bekerja.

Kinerja seorang karyawan tidak akan terlepas dari adanya motivasi dimana motivasi kerja adalah yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan dan dorongan tersebut akan menentukan sikap seseorang dalam bekerja. Selain itu karyawan belum sepenuhnya memiliki tanggung jawab karena karyawan belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan begitu karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaannya.

Kompetensi disebabkan kurangnya pengalaman yang dimiliki karyawan, hal ini terlihat dari hasil kerja karyawan yang kurang optimal. Keterampilan karyawan masih kurang, hal ini disebabkan oleh penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan keahliannya seperti karyawan dibidang pengelolaan dipekerjakan di bidang teknik dan kerjasama dalam tim kurang kompak hal ini disebabkan oleh karakteristik pribadi karyawan.

Kompetensi sangat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun akan membantu mengembangkan kompetensi karyawan dengan melakukan training dan pelatihan-pelatihan yang diperlukan oleh karyawan guna meningkatkan kompetensinya. Seorang karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah dan menjalankan tugas, serta mentransfer informasi kepada orang lain terkait tugas yang diinstruksikan oleh atasan dapat dilihat dari

kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan kinerja karyawan

Motivasi karyawan yang bekerja masih kurang termotivasi hal ini terlihat dari kompensasi yang berupa insentif, peraturan perusahaan memberikan insentif pada setiap karyawan yang lembur, namun pada kenyataan setiap akhir bulan karyawan tetap mendapatkan gaji sesuai dengan gaji pokok yang telah ditetapkan dan tidak ada penambahan dari hasil lembur yang telah dilakukan, sehingga karyawan menjadi malas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi karyawan terhadap lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan juga tidak dirasakannya perasaan yang aman dan nyaman pada saat bekerja, hal ini dikarena perusahaan lokasi perusahaan yang jauh dari pemukiman penduduk dan rawan sekali aksi tindak kriminal seperti perampokan dan pembegalan di area perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga bahwa kompetensi kerja dan motivasi kerja yang kurang sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang tertulis dengan judul **Pengaruh Kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Tanjungenim Lestari Desa Banuayu Kec. Empat Petulai Dangku Kabupaten Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tanjungenim Lestari (TEL) Didesa Banuayu kec.empat petulai dangku kabupaten muara enim?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tanjung Lestari (TEL) Didesa Banuayu kec.empat petulai dangku kabupaten muara enim?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tanjungenim Lestari (TEL) Didesa Banuayu kec.empat petulai dangku kabupaten muara enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui.

1. Pengaruh Kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjungenim Lestari (TEL) Didesa Banuayu Kabupaten Muara Enim.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Tanjungenim Lestari (TEL) Didesa Banuayu Kabupaten Muara Enim.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tanjungenim Lestari (TEL) Didesa Banuayu Kabupaten Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Menambah wawasan mengenai keadaan perusahaan sebagai tempat penerapan ilmu pengetahuan yang diberikan selama kuliah.
2. Bagi perusahaan
Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah khususnya kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tanjungenim Lestari (TEL) di Desa Banuayu Kabupaten Muara Enim.
3. Bagi Almamater
Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Kadarisman, M. *Manajemen kompetensi dan motivasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi)
PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet, 2016.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung, 2017.
- Saputro. *Analisis Kinerja Karyawan*. Bandung : Alfabeta, 2017.
- Wibowo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranedamedia Group, 2016.
- Sutrisno. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan* Yogyakarta: BPFE, 2017.
- Michael Zwell. *Creating a Culture of Competence*. New York; John Wiley & Sons, Inc, 2015.
- Husein Umar. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2015.
- Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Umar. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Papua Barat: PT. Inti Kebun Sejahtera, 2014.
- Gusti Ayu. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Dinas Perhutanan Truba Desa Suban Jeriji Kabupaten Muara Enim, 2016.