

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SUMI GITA JAYA TANJUNG ENIM**



**Skripsi**

**Nama : Desta Anggun Putri K**

**NIM : 212019160**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2023**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SUMI GITA JAYA TANJUNG ENIM**

**Skripsi  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Desta Anggun Putri K  
NIM : 212019160**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desta Anggun Putri K

NIM : 212019160

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
karyawan PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulisan ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



METRA  
TEMPER  
188CAAKX317019432

Desta Anggun Putri K

212019160

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Sumi Gita jaya Tanjung Enim.

Nama : Desta Anggun Putri K  
NIM : 212019160  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada , Februari 2023

Pembimbing I,

Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M. Si.

NIDN : 0216057001

Pembimbing II,

Amidi, S.E, M.Si

NIDN : 0229056502

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zafcha Trihandayani, S.E., M.SI

NIDN: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

“Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat *zarah*, niscaya dia akan melihat (balasan)nya” (Qs.Az- Zalzalah : 7)

### PERSEMBAHAN :

Dengan rasa cinta dan do'a skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ❖ Kedua orang tua ku tecinta, Bapakku Kasmin dan Mamakku Yusmi Yusi, terimakasih atas kasih sayang, dukungan dan do'a-do'a yang kalian berikan kepadaku selama ini.
- ❖ Kepada saudara kandungku-tersayang kakak Kicky Astromijoyo, yang telah mendukung, memantu dan memberikan semangat untukku.
- ❖ Pembimbing skripsiku Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si dan Bapak Amidi,S.E.,M.Si
- ❖ Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- ❖ Dan Almamater Hijau Kebanggaanku.

## PRAKATA



### **Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh**

Alhamdulillah rabbil'allamin puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim dapat terselesaikan.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua ku tercinta ayahanda Kasmin dan ibunda Yusmi Yusi, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, mendukung dan mendo'akan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Mister Candra,S.Pd.,M.Si Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Amidi,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Umi Kalsum,S.E.,M.Si selaku Pembimbing Akademik dan seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim yang sangat membantu penulis dalam penelitian ini.
7. Responden yang telah membantu menjawab kuesioner untuk penelitian ini.
8. Terimakasih banyak kepada keluargaku tercinta mamak bapak kakak yang telah membantu memberikan do'a dan dukungannya kepada penulis dalam menempuh pendidikan.
9. Kepada sahabat ku tercinta ( Chialin, Reza dan Intan) dan adik-adik ku tersayang ( Cahaya, Messi, Devi, Tiara) yang selalu memberiku motivasi dan semangat yang sangat berharga.

10. Kepada teman-teman KKN-58 Posko 126 ( Roby, Abiyi, Ikhsar, Heru, Rizky, Febri, Dwi, Yusnia, Widya, dan Puput).

11. Dan kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian semoga dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Aamiin

Palembang, Februari 2023

Destia Anggun Putri K



## **ABSTRAK**

Desti Anggun Putri K/212019160/2023/Pengaruh kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim/Sumber Daya Manusia(SDM).

Tujuan penelitian ini 1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim. 2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim. 3) untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim.

Sampel yang digunakan sebanyak 54 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik cluster random sampling, teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim.

**Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

*Desta Anggun Putri K/212019160/2023/The Influence of Competence and Work Motivation on Employee Performance at PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim/Human Resources (HR).*

*The purpose of this study 1) to determine the effect of competence and work motivation on the performance of employees of PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim. 2) to determine the effect of competence on the performance of employees of PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim. 3) to determine work motivation on the performance of employees of PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim.*

*The sample used was 54 people with a sampling technique using cluster random sampling technique, data analysis technique using multiple linear regression techniques.*

*The results showed that competence has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. And simultaneously competence and work motivation affect the performance of employees of PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim.*

***Keywords: Competence, Work Motivation, and Employee Performance.***

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jawaban Responden.....	6
Tabel II.1 Persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya.....	28
Tabel III.1 Variabel, definisi operasional, indikator dan skala.....	35
Tabel III.2 populasi dan sampel karyawan berdasarkan bidang jabatan.....	37
Tabel IV.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	48
Tabel IV.2 Karakteristik responden berdasarkan bidang jabatan.....	49
Tabel IV.3 Jawaban responden berdasarkan kinerja karyawan.....	50
Tabel IV.4 Jawaban responden berdasarkan kompetensi.....	52
Tabel IV.5 Jawaban responden berdasarkan motivasi kerja.....	54
Tabel IV.6 Uji Validitas.....	56
Tabel IV.7 Uji Reliabel.....	57
Tabel IV.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV.9 Uji F.....	60
Tabel IV.10 Uji t.....	61
Tabel IV.11 Uji Koefisien Determinasi.....	62

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Jadwal Kegiatan Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Tabulasi
- Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 7 Tabel Distribusi F
- Lampiran 8 Taabel Distribusi t
- Lampiran 9 Tabel R (Korelasi Sederhana)
- Lampiran 10 Frekuensi Karakteristik Responden
- Lampiran 11 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 12 Surat Keterangan BPP
- Lampiran 13 Kartu Akyivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14 Serifikat AIK
- Lampiran 15 Plagiarism Checker X Orginality Report
- Lampiran 16 Sertifikat Magang
- Lampiran 17 Sertifikat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
- Lampiran 18 Sertifikat Employee Recruitment
- Lampiran 19 Sertifikat SPSS
- Lampiran 20 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 21 Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
- Lampiran 22 Biodata Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Motto dan Persembahan.....	iv
Halaman Prakata.....	v
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Lampiran.....	x
Halaman Abstrak.....	xi
Halaman Abstract.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusaan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	10
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	30

D. Hipotesis.....	33
BAB III. METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Data yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	39
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68
Bagian Akhir.....	70
A. Daftar Pustaka.....	70
B. Lampiran.....	

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan satu modal dan peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mengembangkan diri secara proaktif. Usaha melakukan perbaikan bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaannya untuk menjadi perusahaan yang unggul dan sukses perusahaan harus mampu memahami dengan baik ilmu manajemen sumber daya manusia, lalu mengimplementasikannya ke dalam perusahaan. Perusahaan memiliki daya saing agar dapat bertahan dari kompetisi yang semakin keras. Ketahanan perusahaan hanya mungkin ditingkatkan apabila bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan, melakukan perubahan dan meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2016 :7).

Kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir. (Wibowo, 2019 : 10).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Kasmir (2019 : 189), yaitu: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, .Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin kerja.

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, 2019 : 271).

Busro (2018 : 26) menyatakan, bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan yang kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau yang bekerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Busro (2018 : 26), mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristi dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Dari bahasan teoritis diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. (Busro, 2018 : 26).



Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bagi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi di pandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2019 : 323). Teori motivasi terdiri atas dua yaitu teori kepuasan dan teori proses. Salah satu teori kepuasan yaitu teori hararki (Maslow) antara lain kebutuhan fisiologis,

kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Busro ( 2018 : 50), mengemukakan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur dari faktor intrinsik(kebutuhan prestasi dan kepentingan)dan faktor ekstrinsik( keamanan kerja, gaji dan promosi). Motivasi merupakan reaksi yang timbul dalam diri seseorang, karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi, bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan, sangat mempengaruhi kinerja individu. (Busro, 2018 : 50).

Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Sementara itu, motivasi kerja sebagaimana

dijelaskan oleh (Busro 2018 : 51), “*job motivation is related to a variety of work related attitudes and outcomes*”. Dengan kata lain, motivasi kerja berhubungan erat dengan variasi kerja yang berhubungan dengan sikap kerja dan hasil yang diperoleh.

Dari bahasan teoritis diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam diri individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. (Busro, 2018 : 51).

PT Sumi Gita Jaya Tanjung Enim adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor dan sewa alat berat yang berkembang di tengah perkembangan industri yang semakin maju. Dari hasil wawancara dengan Syamsul salah seorang karyawan PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim, diperoleh keterangan bahwa dia telah bekerja secara maksimal, namun belum dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan yang disebabkan oleh kurangnya kemampuan dan keterampilan yang ia miliki. Selain itu, ia juga mengatakan bahwa atasannya jarang memberikan dorongan atau dukungan kerja kepada para karyawan sehingga para karyawan tidak mempunyai semangat kerja dan akibatnya para karyawan tersebut sulit untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Dari hasil wawancara tersebut, maka penulis tertarik untuk

melakukan prariset kepada 30 responden pada karyawan PT.Sumu Gita Jaya Tanjung Enim.

**Tabel I.I**  
**Tabel Jawaban Responden**  
**Pada PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim**

No	Pernyataan	Tanggapan		Total 30 Responden
		setuju	Tidak setuju	
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	36,7%	63,3%	100%
2	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan kuantitas target yang ditetapkan oleh perusahaan	33,3 %	66,7%	100%
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	40 %	60 %	100%
4	Pengetahuan karyawan tentang bidang pekerjaannya sudah sangat baik	36,7%	63,3%	100%
5	Pemahaman setiap karyawan pada bidang pekerjaannya sudah sangat baik	36,7%	63,3%	100%
6	Karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan penunjang dalam menyelesaikan pekerjaannya	46,7%	53,3%	100%
7	Karyawan mendapatkan insentif saat mencapai target yang diberikan perusahaan	33,3%	66,7%	100%
8	Karyawan mendapatkan penghargaan saat mencapai target yang diberikan perusahaan	50 %	50 %	100%
9	Karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang baik untuk kelancaran dalam bekerja	36,7%	63,3%	100%

Sumber : PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim, 2022

Berdasarkan hasil prariset 30 responden pada PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim, mengalami masalah pada Kinerja Karyawan yaitu (Point 1) 63,3% karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (Point 2) 66,7% Karyawan tidak mampu bekerja sesuai dengan kuantitas target yang ditetapkan perusahaan. (Point 3) 60% Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya terdapat fenomena pada Kompetensi yaitu (point 4) 63,3% Pengetahuan karyawan tentang bidang pekerjaannya tidak begitu baik. (point 5) 63,3% Pemahaman setiap karyawan pada bidang pekerjaannya tidak begitu baik. (point 6) 53,3% Karyawan tidak memiliki kemampuan dan keterampilan penunjang dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Dan terdapat fenomena Motivasi Kerja yaitu (point 7) 66,7% karyawan tidak mendapatkan insentif saat mencapai target yang diberikan perusahaan. (point 8) 50% Karyawan tidak mendapatkan penghargaan saat mencapai target yang diberikan perusahaan. (point 9) 63,3 % Karyawan tidak mendapatkan fasilitas kerja yang baik untuk kelancaran dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumi Gita Jaya Tanjung Enim.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumi Gita Jaya Tanjung Enim?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sumi Gita Jaya Tanjung Enim?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumi Gita Jaya Tanjung Enim?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumi Gita Jaya Tanjung Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sumi Gita Jaya Tanjung Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumi Gita Jaya Tanjung Enim.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

### **2. Bagi Lokasi Penelitian**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek daya manusia yang baik.

### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashariandi, Julian. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan dan Pergudangan PT. Pusri Palembang*. Skripsi tidak di terbitkan. Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Asiati,Diah Isnaini, dkk. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang : Noer Fikri.
- Badriyah, Lailatul. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Utama Karya Cabang Semarang*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Semarang.
- Busro, Muhammad. 2017. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dwiyanti.N.K.A.2019. pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- FEB Universitas Muhammadiyah Palembang, 2022. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hasan, Iqbal. 2018s. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Juni Priansa, Donni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Palembang : Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munawaroh, Afiatul. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun*. Skripsi tidak diterbitkan. Madiun. Program studi S1 Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Muia Madiun.



- Nurlindah. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) wilayah Sulselrabar*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Makassar.
- Nurwin, J., & Frianto. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1-10.
- Rizki Maharani, Nabila. 2021. *Pengaruh Kopetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, tbk)*. Skripsi tidak diterbitkan. Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayahullah Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2018. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitiatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Suber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prenada Media Gruop.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada