

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA PT. SUMBER BERKAH INDONESIA (SBI)

PRABUMULIH

SKRIPSI



NAMA : APRI BIMAN SANTOSO

NIM : 212015171

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SUMBER BERKAH INDONESIA (SBI)
PRABUMULIH**

SKRIPSI

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



NAMA : APRI BIMAN SANTOSO

NIM : 212015171

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Apri Biman Santoso

NIM : 212015171

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Sumber Berkah Indonesia (SBI) Prabumulih

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 diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis 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 sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Desember 2018



Apri Biman Santoso
Apri Biman Santoso

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PALEMBANG

TANDA PENGESAHAN USULAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
PT. SUMBER BERKAH INDONESIA (SBI) PRABUMULIH.
Nama : Apri Biman Santoso
NIM : 212015171
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

Palembang, November 2018

Pembimbing I



Edy Liswani, S.E, M.si

NIDN : 0227086001

Pembimbing II



Zaleha Trihandayani, S.E, M.si

NIDN : 0229057501

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN : 0216057001

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Qs. Al-Baqarah: 286)

Dan katakanlah : “Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan”

(Qs. Thaha: 114)

**Dengan Mengucap Rasa Syukur Kepada Allah Swt. Kupersembahkan SKRIPSI ini
Teruntuk :**

- ❖ Kedua orang tua ku tercinta dan yang sangat aku sayangi
Bapak Andi warman dan Ibu Hosiamala**
- ❖ Kakak perempuanku Selvinabela tersayang**
- ❖ Dosen pembimbing skripsiku**
- ❖ Sahabat-sahabat terbaikku**
- ❖ Almamater yang ku banggakan**
- ❖ Motor tuaku yang telah menemaniku dari awal kuliah sampai
saat ini**

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Ucapan terima kasih pertama-tama peneliti sampaikan kepada kedua orang tuaku bapak Andi warman dan ibu Hosiamala yang sangat aku cintai dan sayangi atas doa dan dukungannya selama ini untuk peneliti dan untuk kakak perempuanku tersayang Selvinabela. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi peneliti dengan tulus dari kecil hingga dewasa. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus dari hati peneliti sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. H. Abid Jazuli, S.E., M.Si. Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Hj. Maftuha Nurrahmi, SE., M.Si. dan Ibu DR. Diah Isnaini, SE., M.M selaku Ketua program dan Sekretaris Program jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani, S.E, M.Si. selaku pembimbing I yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si. yang telah memberikan saran, motivasi dan bimbingannya kepada penulis dalam mengerjakan penelitian ini.
6. Kedua Orang Tuaku Bapak, Ibu dan Saudara perempuanku yang selalu mendoakan dan memberikan semangat dan dukungan yang tiada henti-hentinya.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan khususnya PT. Sumber Berkah Indonesia Prabumulih yang telah memberikan izin peneliti untuk melakukan penelitian.

9. Keluarga besar Manajemen angkatan 2015 khususnya paket 06
10. Sahabat-sahabat seperjuangan terdekat peneliti, Aidil, Renal, Bima, Rikki, Aziz Zuva, Arlen Tias, Rani Rahma Tika, Dewi Ardila, Dewi Margiati, Yuliana, Luvita Anjarani, Puji Agustriani, Dwinta, Vivi Anggraini, Marsela, Listiawati, Lufita Fatrin, Debby Christine. Dan sahabat-sahabat lainnya yang peneliti sayangi.

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah 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 telah dilakukan mendapatkan balasannya yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang. Februari 2019

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	
HALAMAN JUDUL	
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 LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACK	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi Dan Sampling	35
E. Data Yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian	63

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	72
B. Saran.....	73

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1	34
Tabel III.2	35
Tabel IV.1	45
Tabel IV.2	46
Tabel IV.3	47
Tabel IV.4	48
Tabel IV.5	50
Tabel IV.6	52
Tabel IV.7	54
Tabel IV.8	56
Tabel IV.9	57
Tabel IV.10	59
Tabel IV.11	61
Tabel IV.12	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Kegiatan Enelitian
Lampiran 2	Surat Pernyataan Selesai Melakukan Penelitian
Lampiran 3	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Kartu Aktivitas Bimbingan
Lampiran 5	Sertifikat Toefl
Lampiran 6	Sertifikat Aik
Lampiran 7	Data dan Hasil Pengolahan Data
Lampiran 8	Biodata Peneliti

ABSTRAK

Apri Biman Santoso/212015171/2019/Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Berkah Indonesia.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Berkah Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Dengan menggunakan Uji F dan Uji t. Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $5,633 > t$ tabel $1,982$. Variabel motivasi menunjukkan nilai t hitung $2,159 > t$ tabel $1,982$ hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F hitung sebesar $19,374 > F$ tabel $3,081$. Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

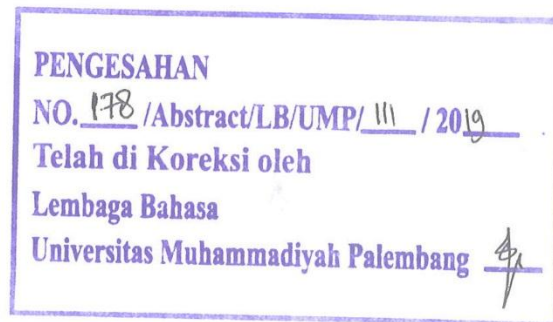
Kata kunci: *kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan.*

Abstract

Apri Biman Santoso/212015171/2019/Influence of Competence and Motivation on Employee Performance at PT. Sumber Berkah Indonesia.

The purpose of this study was to determine the influence of competence and motivation on employee performance at PT. Sumber Berkah Indonesia. The data used in this study was primary data. The data collection method used was a questionnaire. The analysis of the data used was qualitative. The analysis tool used was multiple linear regression by using F-test and t-test. The results of hypothesis test showed that competency variables significantly influenced employee performance with a value of t_{count} of $5.633 > t_{table}$ 1.982. The motivation variable showed the value of t_{count} 2.159 $> t_{table}$ 1.982, this meant that it significantly influenced the performance of employees. The result of F_{count} is 19,374 $> F_{table}$ 3,081 meaning that there was a significant influence between competency and motivation variables simultaneously influencing employee performance.

Keywords: competency, motivation and employee performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah proses dengan mana perusahaan mengelola kinerjanya selaras dengan strategi dan sasaran korporasi dan fungsional. Sasaran dari proses ini adalah mengusahakan sistem putaran tertutup secara proaktif, di mana strategi korporasi dan fungsional disebarkan pada semua proses, aktivitas, tugas dan personel bisnis, dan umpan balik diperoleh melalui sistem pengukuran kinerja untuk memungkinkan keputusan manajemen yang tepat. Menurut Wibowo : (2016:9).

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. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Wibowo : (2016:271).

Mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Menurut Siagian (dalam Edy Sutrisno, 2009:110).

PT. Sumber Berkah Indonesia (SBI) : berkedudukan di jalan raya Jend. Sudirman Rt.02 Rw.05 Kel. Patih Galung Kec. Prabumulih Barat. Perusahaan bergerak dibidang penyediaan jasa transportasi di PT. Pertamina Asset 2

Prabumulih. Tentunya pimpinan perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerjanya. Keberhasilan PT. Sumber Berkah Indonesia (SBI) Prabumulih tergantung pada kinerjanya karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal.

Dilihat dari hasil penelitian, bahwa terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh PT. Sumber Berkah Indonesia (SBI) yaitu sebagai berikut rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh kualitas kerja karyawan kurang baik karena masih banyak karyawan yang belum bisa menguasai pekerjaan tersebut dan berdampak pada kinerja karyawan menjadi rendah, contohnya seperti hasil kerja karyawan yang tidak baik. Karena sering terlambatnya menjemput atasan atau pekerja lain, selain itu waktu penyelesaian pekerjaan karyawan juga tidak tepat waktu contohnya karyawan tidak disiplin dalam waktu masuk kerja. Seharusnya masuk hari senin tetapi karyawan masuk hari selasa dan juga sering mengulur waktu jam masuk kerja seperti masuk jam delapan tetapi mengulur sampai jam Sembilan baru masuk. 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.

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 dan berfikir

secara konseptual. Kurangnya pengetahuan karyawan juga menyebabkan kompetensi yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan dan menyebabkan belum tercapainya kinerjanya karyawan secara efektif. Contohnya target mengantar pekerja dan crew tidak lancar sering terjadi kesalahan dalam mengendara, sifat karyawan juga mengendarai mobil dengan kecepatan kurang sesuai dari peraturan perusahaan dan reaksi serta ketajaman mata supir kurang awas, baik maka sering terjadi kesalahan seperti masuk lubang jalan, dan tidak stabilnya mobil pada saat berjalan.

Motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan karena tidak adanya tanggung jawab karyawan terhadap mobil yang dia kendarai contohnya tidak merawat mobil 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 contohnya karyawan jarang menggunakan safety belt disaat sedang berkendara maka terjadinya kecelakaan yang fatal disaat jam kerja berlangsung

bisa saja terjadi. Hal ini dapat menyebabkan motivasi karyawan tidak maksimal.

Berdasarkan uraian diatas yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Berkah Indonesia (SBI).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Berkah Indonesia (SBI) Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Berkah Indonesia (SBI) Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pola pikir serta dapat menerapkan ilmu pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan terutama dengan menggunakan motivasi dan kompetensi secara tepat.

3. Manfaat Bagi Almamater

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Edi Sutrisno. (2010). Budaya Organisasi (Edisi 4) Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Edi Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 8) Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- FEB. (2017). Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi Palembang : UMP Palembang
- [file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/558-1565-1-PB%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/558-1565-1-PB%20(4).pdf)
- <http://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2>
- <http://ejournal.itn.ac.id/index.php/seniati/article/view/1042>
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4) Depok : Kharisma Putra Utama Offset
- Malayu S.P. Hasibuan (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 18) : Remaja Rosdakarya
- Omar Hendro. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (Edisi 1) Palembang : CV. Amanah, NoerFikri
- Rusdy A.Rifai. (2012). Manajemen (Edisi 9) Universitas Muhammadiyah Palembang
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Edisi 21) Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Edisi 22) Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Manajemen (Edisi 5) Bandung : Alfabeta
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (Edisi 5) Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada