

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. SUMI GITA JAYA (SGJ) MINAS**

*THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SUMI GITA JAYA (SGJ) MINAS*

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu Syarat Untuk Memperoleh Sarjana

Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh

HOTMAIDA PANJAITAN

1861201211

JURUSAN : MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS LANCANG KUNING  
PEKANBARU**

**2022**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA :HOTMAIDA PANJAITAN  
NOMAHASISWA :1861201211  
FAKULTAS :EKONOMI  
JURUSAN :MANAJEMEN  
JUDUL :“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SUMI GITA JAYA(SGJ)MINAS”

DISETUJUI OLEH:

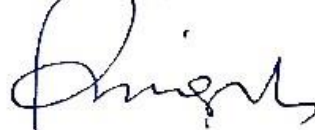
PEMBIMBING I



PRAMA WIDAYAT,SE,MM,AAAIK

NIDN.1025128504

PEMBIMBINGII



SAFRUL RAJAB,SE,MM

NIDN.1002076101



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : HOTMAIDA PANJAITAN  
NO. MAHASIWA : 1861201211  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : "PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMI  
GITA JAYA (SGJ) MINAS "

DISETUJUI :

KETUA



Dr. FATKHURAHMAN, SE, M.Si, MM  
NIDN. 1020017801

SEKRETARIS



AZNURIYANDI, SE, M.Si  
NIDN. 1021088602

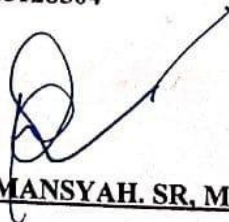
ANGGOTA



PRAMA WIDAYAT, SE, MM, AAAIK  
NIDN. 1025128504



SAFRUL RAJAB, SE, MM  
NIDN. 1002076101



Drs. NURMANSYAH. SR, MM  
NIDN. 0009095906



LILI ERTI, SE, MM  
NIDN. 1028046101

## **ABSTRAK**

**OLEH:**

**HOTMAIDA PANJAITAN**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan analisis kual. Secara analisis dan menghubungkan teori dengan permasalahan yang diteliti. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas yang berjumlah 645 orang pada tahun 2021, Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 87 orang karyawan atau responden dari populasi yang menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel adalah dengan metode *simple random sampling*. Jenis data dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuisioner.

Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Dari hasil pengujian yang dilakukan bahwa secara simultan variabel idipenden terhadap variabel dependen dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $f$  hitung dengan  $f$  tabel hipotesis diterima jika  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel dan  $sig < 0,05$  adalah 3,10 dan nilai  $f$  hitung 174,954 dengan  $sig 0,000$ . Dengan demikian  $f$  hitung (174,954)  $>$   $f$  tabel 3,10 dengan  $sig 0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari kompetensi dan motivasi kerja baik secara simultan dan motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan perusahaan agar mengkaji kembali upaya-upaya untuk meningkatkan faktor kompetensi dan motivasi kerja karyawan sehingga dicapainya kinerja yang maksimal.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Serjana, Magister, dan Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendirin tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis terdapat karya atau pendapat yang telah tertulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini saya menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan nama yang berlaku diperguruan tinggi.

Demikian surat pernyataan ini diperbuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sesuai keperluan.

Pekanbaru, Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan

**HOTMAIDA PANJAITAN**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan anugrahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas” guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala rendah hati penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Arizal. N, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning yang senantiasa memberi semangat dan motivasi kepada penulis.
2. Bapak Prama Widayat, SE, MM, AAAIK selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, koreksi serta saran-saran yang sangat berharga selama penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Safrul Rajab, SE, MM selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan dorongan yang bermanfaat, sehingga selesainya penulisan skripsi ini.
4. Bapak Fatkhurahman, SE, M.Si. MM selaku ketua prodi jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang.
5. Bapak Drs.Nurmansyah.SR,MM selaku penguji I yang telah memberikan motivasi dan saran selama Ujian Oral Comprehensive berlangsung.
6. Ibu Lili Erti, SE. MM selaku penguji II yg telah memberikan motivasi dan saran selama Ujian Comprehensive berlangsung.
7. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning yang terus menerus memberi motivasi dan dorongan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Famaha Zebua selaku Hrd PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) dan seluruh Karyawan yang telah memberikan bantuan data dan informasi yang dibutuhkan dalam membantu kelancaran skripsi ini.

9. Bapak Jeplin Tambunan yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk penelitian di PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas



10. Teristimewah kepada kedua orangtua saya, Bapak saya Rindu Panjaitan dan alm. Mama saya Tiarma Marpaung yang terhebat sejagad raya yang selalu memberi motivasi, nasehat, cinta, perhatian kasih sayang dan bahkan material serta doa yang tentu takkan bisa penulis balas serta kepada Kakak saya Arnita Panjaitan yang selalu memberi kelancaran dalam segi biaya dan kelancaran skripsi saya, dan seluruh keluarga yang telah memberi dukungan yang sangat luar biasa.
11. Kepada Lambok. M. Simanullang yang telah memberikan Ilmu yang sangat luar biasa, dan senantiasa membantu saya dalam menyusun skripsi.
12. Kepada terkasih Zeckycen Asman Siregar yang telah menemani dan turut memberi motivasi dan semangat dalam menyusun skripsi ini semoga apa yang kita cita-citakan dapat tercapai.
13. Seluruh teman-teman saya dari awal hingga akhir perkuliahan selama 4 tahun Hanna, Mikhael Kevin, Juan Willy, Firman, Elisa, Kevin, Reguel dan Theresia yang bersedia menjadi teman yang cukup luar biasa dalam perjalanan selama kuliah di Universitas Lancang Kuning.
14. Seluruh pihak yang tidak dapat ditulis satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan, antuan dan dorongan serta doa yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal baik serta mendapat berkat dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis mengharap kritik dan saran dari pembaca jika terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Pekanbaru, Juli 2022

Penulis

**Hotmaida Panjait**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>I. KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>II. DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>III. DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>IV. DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	9
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	9
1.4 Sistematika Penulis .....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA, KARANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 TELAAH PUSTAKA .....	12
2.1.1 Pengertian Kompetensi .....	12
2.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	14
2.1.3 Karakteristik Kompetensi .....	16
2.1.4 Indikator Kompetensi .....	16
2.1.5 Pengertian Motivasi .....	18
2.1.6 Jenis-jenis Motivasi .....	19
2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	20
2.1.8 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja .....	21
2.1.9 Indikator Motivasi .....	22
2.1.10 Pengertian Kinerja .....	24
2.1.11 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	25
2.1.12 Tujuan Penilaian Kinerja .....	27
2.1.13 Dimensi Kinerja .....	30
2.1.14 Indikator kinerja .....	32

2.1.15 Penelitian Terdahulu .....	34
2.2 Karangka Pemikiran .....	35
2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan .....	37
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	38
2.2.3 Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan .....	39
2.3 Hipotesis .....	41

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Objek Penelitian .....	42
3.2 Populasi Dan Sampel .....	42
3.2.1 Populasi .....	42
3.2.2 Sampel .....	42
3.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	43
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	43
3.4.1 Jenis Data .....	43
3.4.2 Sumber Data .....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.6 Identifikasi dan Operasional Variabel .....	46
3.7 Analisis Data .....	47
3.7.1 Pengukuran Instrumen .....	48
3.7.1.1 Uji Validitas .....	48
3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	49
3.7.2 Asumsi Klasik .....	49
3.7.2.1 Uji Normalitas .....	49
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas .....	50
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	50
3.7.2.4 Uji Autokolerasi .....	50
3.7.3 Penguji Hipotesis .....	51

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	52
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan .....	53
4.2.1 Visi .....	53
4.2.2 Misi .....	53
4.3 Nilai-nilai Perusahaan .....	53
4.4 Produk Perusahaan .....	53
4.5 Struktur Organisasi .....	55
4.6 Aktivitas Perusahaan .....	57

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAN**

5.1. Karakteristik Responden .....	59
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	60
5.2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	63
5.2.1 Kompetensi Kerja .....	63
5.2.2 Motivasi Kerja .....	71
5.2.3 Kinerja Karyawan .....	78
5.3 Analisis Data.....	86
5.3.1 Uji Instrumen Penelitian.....	86
5.3.1.1 Uji Validitas.....	86
5.3.1.2 Uji Reliabilitas.....	88
5.3.2. Uji Asumsi Klasik .....	88
5.3.2.1 Uji Normalitas.....	88
5.3.2.2 Uji Multikolinieritas.....	91

5.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	91
5.3.2.4. Uji Autokolerasi.....	92
5.4. Pengujian Hipotesis.....	93
5.4.1. Uji t (Uji hipotesis secara persial).....	94
5.4.2. Simultan Uji F.....	95
5.4.3. Pengujian Variabel Kompetensi Kerja .....	96
5.4.4. Pengujian Variabel Motivasi Kerja.....	97
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	97
5.5.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	97
5.5.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	99
5.5.3 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.....	101
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1 Kesimpulan.....	102
6.2 Saran .....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>BIOGRAFIS PENULIS</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

### III DAFTAR TABEL

1.1 Daftar ketidakhadiran karyawan PT. Sumi Gita Jaya Minas Kabupaten Siak.....	4
1.2 Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	5
1.3 Data Kinerja Karyawan Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	7
2.1 Peneliti Terdahulu .....	33
3.1 Identifikasi Dan Operasional Variabel.....	46
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
5.3 Tanggapan Responden Tentang keterampilan kerja Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	64
5.4 Tanggapan Responden Tentang Persepsi pengetahuan Kerja Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas .....	65
5.5 Tanggapan Responden Tentang Persepsi Sikap kerja Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	67
5.6 Tanggapan Responden Tentang Persepsi Sifat Karyawan Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	68
5.7 Tanggapan Responden Tentang Persepsi Motif Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	69
5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kerja .....	70
5.9 Tanggapan Responden Tentang Persepsi kebutuhan fisik Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	72
5.10 Tanggapan Responden Tentang Persepsi kebutuhan keselamatan Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	73
5.11 Tanggapan Responden Tentang Persepsi kebutuhan sosial Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	74

5.12	Tanggapan Responden Tentang Persepsi kebutuhan harga diri Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	75
5.13	Tanggapan Responden Tentang Persepsi kebutuhan aktualisasi Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	77
5.14	Rekapitulasi Tanggaapan Responden Tentang Motivasi Kerja.....	78
5.15	Tanggapan Responden Tentang Persepsi kualitas kerja Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	79
5.16	Tanggapan Responden Tentang Persepsi Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	80
5.17	Tanggapan Responden Tentang Persepsi Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	82
5.18	Tanggapan Responden Tentang Persepsi Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	83
5.19	Tanggapan Responden Tentang Persepsi Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	84
5.20	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan .....	85
5.21	Hasil Uji Validitas Pertanyaan tentang Kompetensi Kerja.....	87
5.22	Hasil Uji Validitas Pertanyaan tentang Motivasi Kerja.....	87
5.23	Hasil Uji Validitas Pertanyaan tentang Kinerja Karyawan.....	88
5.24	Hasil Uji Reliabelitas.....	89
5.25	Hasil Uji Normalitas.....	90
5.26	Hasil Uji Multikolinieritas.....	91
5.27	Uji Heterokedastisitas.....	92
5.28	Uji Autokolerasi.....	93
5.29	Hasil Analisis Secara Persial (Uji t).....	94
5.30	Hasil Analisi secara Simultan (Uji F).....	95

#### **IV DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikira.....	40
Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.....	57



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengamanan dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga produktivitas pun meningkat. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering di hadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik.

Dalam perkembangan dunia usaha sangat penting sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam suatu usaha. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu dikelola dengan management yang baik terutama sumberdaya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hakikat kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi bagi pria mau pun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-hak

nya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan pembangunan.

PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengadaan dan jasa untuk perusahaan Oil & Gas, khususnya PT. Pertamina Hulu Rokan (PHR), sekarang ini PT. Sumi Gita Jaya merupakan *business partner* PT. PHR mengatasi permasalahan tanah terkontaminasi minyak (TTM), Pertamina Hulu Rokan (PHR) kontruksi dibidang (*road & location, piping, kontruksi tangki pengumpul*), *drilling/ wellwork*, dan *environment (bio remediation)*. Sebuah proyek yang sukses tidak terlepas dari keselamatan dan keamanan yang berhubungan langsung dengan kualitas sumber daya manusia dan faktor lingkungan kerja yang aman serta nyaman untuk para pekerja untuk bekerja, perusahaan memperhatikan tingkat kesejahteraan dan perlindungan kepada tenaga kerja agar produktivitas tenaga kerja meningkat.

PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas adalah bentuk perusahaan yang bergerak pada kegiatan dibidang jasa dan pengadaan barang, meliputi : Kontraktor ( Sipil, Mekanikal, dan Elektrikal), Pengadaan barang ( Alat-alat Teknik, Mekanikal, Elektrikal, Alat tulis Kantor, Perlengkapan Keselamatan Kerja, Komputer, dan Air Conditioner), Pengadaan alat ( Meteorologi, Geofisika), Pengadaan Jasa ( Helper mekanik, Mekanik, Senior mekanik, Maintenance AC, Cleaning service/ Office boy).

Perusahaan ini telah menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari berbagai program untuk melindungi dan mensejahterahkan pekerja.

Pada kenyataan dilapangan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sulit dilakukan berbagai macam program yang telah diterapkan belum menjadi jaminan bagi keselamatan dan kesehatan para pekerja jika tidak diikuti kesadaran dan kepedulian dari pekerja itu sendiri, PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas menerapkan sistem kerja masuk jam 07.00 -16.00 wib yang dimulai dari hari senin sampai hari sabtu, adapun waktu untuk beristirahat 1 jam /hari.

Sebagai salah satu perusahaan Kontraktor pada Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) untuk melakukan pengeboran minyak dan gas bumi, Perusahaan ini berkonsentrasi pada Drilling, Well Services, dan Workover. Aktivitas ini meliputi pengelolaan Rig, Perkakas, Material, dan penyediaan tenaga kerja yang dapat melakukan pengoperasian pemboran. Rig adalah sebuah unit berupa anjungan menara yang dilengkapi dengan peralatan pengeboran minyak dan gas bumi.

Sumber daya manusia yang kompeten merupakan keharusan dalam menghadapi era globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat serta menjadi tantangan organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan maupun menghadapi persaingan saat ini. Sumber daya manusia harus dikelola oleh perusahaan dengan baik agar perusahaan mampu menghadapi tantangan bisnis yang berkembang sangat cepat. Tata kelola sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan efektivitas untuk membentuk suatu kerja yang efektif.

Perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal yang meningkatkan semangat, motivasi, gairah, loyalitas kerja dan keinginan bekerja lebih baik, sehingga dapat memberikan imbal balik yang menguntungkan untuk perusahaan. Motivasi kerja

adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Teori motivasi klasik yang diambil dari Frederick W. Taylor menyatakan : seseorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya. Konsep ini berarti seorang akan menurun semangatnya dalam kerja, apabila imbalan yang terbentuk natural ataupun uang, tidak terpenuhi.

Yang menjadi responden penelitian ini adalah karyawan PT. Sumi Gita Jaya, permasalahan motivasi karyawan dapat ditelusuri dari ketidakhadiran yang menjadi fenomena penelitian, sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Daftar ketidakhadiran karyawan PT. Sumi Gita Jaya Minas  
Kabupaten Siak  
Tahun 2017 s/d 2021**

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah jam kerja	Jumlah ketidakhadiran			Jumlah	Presentase (%)
				Sakit	Izin	Alfa		
2017	489	246	1.968	81	12	9	102	5.18
2018	512	245	1.960	92	25	25	134	6.83
2019	576	247	1.976	151	25	15	191	9.66
2020	598	246	1.968	98	45	21	164	8.33
2021	645	247	1.976	178	178	29	221	11.18

*Sumber: PT. Sumi Gita Gita (SGJ) Minas*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa presentasikan ketidakhadiran karyawan PT. Sumi Gita Jaya Minas dalam 5 (lima) Tahun terakhir. Pada tahun 2017 terdapat masalah dengan total ketidakhadiran 102 hari 246 jumlah hari kerja yang terbagi atas 81 hari sakit, 12 hari Izin dan 9 hari alfa. Tahun 2018 dengan total ketidakhadiran 134 hari dari 245 jumlah hari kerja, yang terbagi atas 92 hari sakit, 25 izin dan 17 hari alfa. Tahun 2019 dengan total ketidakhadiran 191 hari dari 247 jumlah hari kerja yang terbagi atas 151 hari sakit, 25 hari izin dan 15 hari alfa. Pada Tahun 2020 dengan total ketidakhadiran 264 hari dari 246 jumlah hari kerja yang terbagi atas 98 hari sakit, 45 hari izin dan 21 hari alfa dan menjadi puncak ketidakhadiran tertinggi pada Tahun 2021 yakni dengan ketidakhadiran 221 hari dari 247 jumlah hari kerja, yang terbagi atas 178 hari sakit, 14 hari izin dan 29 hari alfa. Hal ini menjadi fenomena buruk bagi tingkat motivasi kerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas**

No	Pendidikan	Jumlah responden	Persentase (%)
1	SD	0	0%
2	SMP	5	5%
3	SMA	67	77%
4	Serjana (S1)	15	17%
	Jumlah	87	100 %

*Sumber : Data Olahan Hasil PT.Sumu Gita Jaya (SGJ)*

Pada tabel diatas bahwa jenjang pendidikan terakhir karyawan untuk jenjang serjana sebanyak 15 orang atau 17%, jenjang SMA/ sederajat sebanyak 67 orang atau 77%, jenjang SMP sebanyak 5 orang atau 5% dan SD tidak ada, dengan demikian perusahaan telah memperkerjakan karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan, dalam hal latar belakang pendidikan SMP masih memenuhi syarat pendidikan dalam perusahaan. Hal ini kemungkinan dikarenakan gaji yang diberikan kepada latar belakang SMP masih cukup rendah, dengan demikian bisa memberikan peluang bagi perusahaan untuk memberikan laba yang cukup tinggi. Seperti yang terlihat dalam responden pendidikan SMA memiliki persentase tertinggi dikarenakan sebagian besar karyawan bekerja dilapangan dengan skill dalam bidang kontraktor, tingkat pendidikan SMP memiliki persentase ter rendah dikarenakan pekerjaan yang sediakan sebagai helper, dan pendidikan serjana atau S1 sebagai Manager/ Direktur. Maka pendidikan sangat berpengaruh terhadap kompetensi dimana pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian.

Maka dari itu Kompetensi dan Kemampuan yang dimiliki akan berdampak bagi karyawan. Kemampuan beradaptasi individu juga akan berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam memahami bidang kerja yang akan dikerjakan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi dan kemampuan. Kompetensi dan kemampuan seseorang dapat berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan. Kompetensi dan kemampuan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pemahaman seseorang terhadap bidang kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang pengaruh pendidikan terhadap kompetensi dan pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kinerja karyawan PT. Sumi Gita Jaya (SGJ). Menurut Spencer (dalam Priansa, 2014:258) yang menjelaskan pendidikan merupakan salah satu cara untuk memperoleh kompetensi. Kompetensi terbentuk dari lima karakteristik yang terdiri atas motif (*motiv*), konsep diri (*self concept*), watak (*traits*), keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*).

**Tabel 1.3**  
**Data Kinerja Karyawan Pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas**  
**Tahun 2017-2021**

No	Penilai an	Tahu n 2017	%	Tahu n 2018	%	Tah un 2019	%	Tahu n 2020	%	Tahu n 2021	%
1	A (5)	225	46	199	47	198	41	210	42	265	48,3
2	B (4)	188	38	268	51	288	48	305	48	315	45,0
3	C (3)	76	16	42	2	90	11	83	10	60	6,4
4	D (2)	0	0	3	0,3	0	0	0	0	5	0,4
5	E (1)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Jumlah	489	100	512	100	576	100	598	100	645	100

*Sumber : Data Olahan Hasil PT. Sumi Gita Jaya (SGJ)*

Berdasarkan data penilaian kinerja diatas, dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2021 dapat dilihat bahwa jumlah persentase penilaian kinerja karyawan PT. Sumi Gita Jaya Minas dalam setiap Tahunnya yaitu: Pada Tahun 2017 persentase kinerja karyawan yang mendapat nilai “A” sebesar 46%, nilai “B” sebesar 38%, nilai “C” sebesar 16%,

nilai “D” sebesar 0%, nilai “E” sebesar 0%. Pada Tahun 2018 nilai “A” sebesar 47%, nilai “B” sebesar 51%, nilai “C” sebesar 2%, nilai “D” sebesar 0,3, nilai “E” sebanyak 0%. Pada Tahun 2019 nilai “A” sebanyak 41%, nilai “B” sebanyak 48%, nilai “C” sebanyak 11%, nilai “D” sebanyak 0%, nilai “E” sebanyak 0%. Pada Tahun 2020 nilai “A” sebesar 42%, nilai “B” sebanyak 48%, nilai “C” sebanyak 10%, nilai “D” sebanyak 0%, nilai “E” sebanyak 0%. Pada Tahun 2021 nilai “A” sebanyak 0,4%, nilai “E” sebanyak 0%.

Berdasarkan penilaian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. Sumi Gita Jaya Minas dari Tahun ke Tahun mengalami fluktuasi tiap Tahunnya. Kinerja (*performance*) sebenarnya fungsi dari kemampuan dari motivasi kerja, Kemampuan tanpa didorong dengan motivasi tidak akan menghasilkan sesuatu, kinerja pegawai/ karyawan sangat tergantung pada faktor kemampuan dan motivasi. Semakin kompeten kemampuan dan motivasi positif dalam diri pegawai/karyawan akan mempengaruhi tingkat pencapaian hasil kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis sangat tertarik untuk mengetahui dan mengangkat permasalahan an ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMI GITA JAYA (SGJ) MINAS”**



## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang penelitian, maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas?
- 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas?
- 3) Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin di capai penulis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.
- 2) Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.
- 3) Untuk mengetahui kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.

### **1.3.2 Manfaat Peneliti**

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut ;

- 1) Bagi PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas

Penelitian ini di harapkan dapat memberi wawasan dan pengetahuan untuk perusahaan guna mengetahui pengaruh kompetensi

dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan padapada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.

2) Bagi peneliti,

Penelitian ini bermanfaat untuk mengubah pemikiran dan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh Kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Smi Gita Jaya (SGJ) Minas.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil peneliti ini bisa dijadikan bahan penelitian lanjutan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Guna mempermudah pembahasan dalam penyusunan proposal, maka penulis tuangkan dalam 6 (enam) bab, dengan sistematika sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini menjelaskan 3 sub yaitu, yang pertama telaah pustaka berisikan penjelasan landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dipecahkan dalam perumusan masalah. Yang kedua kerangka pemikiran berisikan tentang teori yang menjadi

dasar hubungan antar variabel yang akan diteliti. Yang ketiga hipotesis berisikan kesimpulan dan jawaban sementara dari permasalahan yang dirumuskan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisikan tentang objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, identifikasi operasional variabel serta analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan gambaran umum perusahaan tentang sejarah singkat dan struktur organisasi dari PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis dari penelitian penulis.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup dari penulisan penelitian yang berisikan kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang memungkinkan bermanfaat bagi perusahaan.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden tentang kompetensi yang menunjukkan bahwa indikator pengetahuan memiliki skor tertinggi dengan nilai 4,35, indikator motif kerja memiliki skor tinggi 4,25, indikator sikap kerja memiliki skor tinggi 4,18, sedangkan indikator sifat kerja memiliki skor terendah dengan nilai 4,17, dan indikator keterampilan skor terendah dengan nilai 4,03. Dan dapat dilihat dari hasil uji t dimana  $t \text{ hitung } 0,547 < t \text{ tabel } 1,992$  dengan signifikan  $0,586 > 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, secara individual Kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi yang menunjukkan bahwa indikator kebutuhan akan harga diri memiliki skor tertinggi dengan nilai 4,54, indikator kebutuhan aktualisasi memiliki skor tinggi dengan nilai 4,50, indikator keselamatan kerja memiliki skor tinggi 4,42, sedangkan indikator kebutuhan fisik memiliki skor terendah

dengan nilai 4,03, dan indikator kebutuhan sosial skor terendah dengan nilai 3,73. Dan hasil pengujian secara parsial variabel motivasi kerja (H2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $18,623 > 1,992$  dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ . Karena dilihat dari hasil pengujian nilai  $t$  hitung hasilnya lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel, dipengujian hipotesis dijelaskan bahwa variabel motivasi (H2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas.

3. Kinerja karyawan terdapat indikator dengan rata-rata tertinggi hubungan antar karyawan dengan nilai 4,69, indikator kuantitas kerja memiliki skor tinggi dengan nilai 4,49, indikator waktu kerja memiliki skor rendah dengan nilai 4,44, indikator penekanan biaya memiliki skor rendah dengan nilai 4,34, dan indikator kualitas kerja memiliki skor terendah dengan nilai 4,31.

## 6.2 Saran

Peneliti menentukan beberapa titik kelemahan yang masih bisa diperbaiki oleh manajer maupun karyawan pada PT. Sumi Gita Jaya (SGJ) Minas, sehingga direkomendasikan untuk melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Kompetensi berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat diketahui pada variabel kompetensi menunjukkan bahwa indikator pengetahuan memiliki nilai tertinggi dengan nilai 4,35, indikator motif kerja memiliki skor tinggi dengan nilai 4,25, indikator sikap kerja memiliki skor rendah dengan nilai 4,18, indikator sifat kerja memiliki skor tinggi dengan nilai 4,17 dan indikator keterampilan memiliki skor terendah

dengan nilai 4,03. Maka jika dilihat dari permasalahannya, indikator keterampilan memiliki skor terendah yaitu 4,03. Dengan demikian, perusahaan harus lebih memperhatikan keterampilan baik dalam perekrutan karyawan dan selalu bisa mengevaluasi pekerjaan karyawan secara bertahap dan agar dapat menilai sejauh mana keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berkompeten sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja yang baik dalam perusahaan.

- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat diketahui pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa indikator kebutuhan akan harga diri memiliki skor tinggi dengan nilai 4,54, indikator kebutuhan aktualisasi memiliki skor tinggi dengan nilai 4,50, indikator keselamatan kerja memiliki skor tinggi 4,42, indikator kebutuhan fisik memiliki skor rendah dengan nilai 4,03, dan indikator kebutuhan sosial memiliki skor terendah dengan nilai 3,73 maka jika dilihat dari permasalahannya, indikator kebutuhan sosial memiliki skor terendah yaitu 3,73. Dengan demikian sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan kebutuhan sosial karyawan dengan mendekati diri kepada karyawan atau bersosialisasi dan memberi perhatian dengan demikian karyawan melakukan pekerjaan dengan baik yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat diketahui pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa indikator hubungan antar karyawan memiliki skor tinggi dengan nilai 4,69, indikator kuantitas kerja

memiliki skor tinggi dengan nilai 4,49, indikator waktu kerja memiliki skor tinggi dengan nilai 4,44, indikator penekanan biaya memiliki skor rendah dengan nilai 4,34 dan indikator kualitas kerja memiliki skor terendah yaitu 4,31. Dengan demikian, sebaiknya pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan kualitas kerja seperti menghadapi berbagai resiko kerja, memiliki keterampilan khusus, mau belajar, unik, dan antusias dalam bekerja agar kinerja karyawan lebih meningkat, dan karyawan mampu berkomitmen dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan memberikan kualitas kerja yang baik pada perusahaan.

- 4) Disarankan agar dilakukan penataan kembali latar belakang pendidikan karyawan untuk disesuaikan dengan penempatan jabatan yang lebih sesuai dengan kemampuan akademisnya.
- 5) Agar didalam penempatan target-target kerja manajemen melakukannya secara rasional sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Perlu ada penjaringan aspirasi dari bawah sehingga batasan yang diperoleh bisa berimbang.
- 6) Hubungan kerjasama antar karyawan perlu diperkuat, begitu juga hubungan antara direktur dengan karyawan lebih diperkuat dengan cara melakukan rotasi divisi yang bersifat temporer. Dengan cara ini akan muncul sikap untuk saling menghargai dan berempati dengan pekerjaan karyawan lain.
- 7) Untuk peneliti selanjutnya, perlu menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber buku

- Amirullah, 2015, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- \_\_\_\_\_.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Manajemen*. New Jersey: Twelfth/Global Edition.
- Edison, E, Dkk, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung*, Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja karyawan dan Organisasi)*. Alfabeta. CV.
- Handoko. Hani, T. (2014) *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- \_\_\_\_\_ (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Depok: Rajagrafindo Persada.



- Komariah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabet Bandung
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Jawaara.
- Mungkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran berbasis kompetensi*, Depok, PT. Rajagrafindo persada
- Nurmansyah SR, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru, Unilak Press
- \_\_\_\_\_. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru: Unilak Press
- \_\_\_\_\_. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru: Unilak Press.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Perilaku Organisasi: Mengelola Orang dan Organisasi (Konsep-Teori-Aplikasi & Penelitian)*. Pekanbaru: Unilak Press
- \_\_\_\_\_. (2019). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia dan Strategik*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2013). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_(2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja)* (Cetakan Ke). Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara
- Simanjuntak. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Anggota IKAPI
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeth. Bandung
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Torang, 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi* , Bandung, Alfabeta
- Torang, Syamrin, 2013, *Oganisasi dan Manajemen*, Bandung, Alfabeta
- Wibowo. 2012. ***Manajemen Kinerja***. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- \_\_\_\_\_.2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Jakarta : Rajawali Pers.

**JURNAL**

Angle Williams, Purnama Yanti Purba, Vina dan Melinawary. *Pengaruh Kompetensi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. NASATECH SUKSES ABADI* Journal of Economic, Business and Accounting e-ISSN : 2597-5234 Volume 3 Nomor 2, Juni 2020

Fuad, Eko Nur 2016, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajer Koperasi Di Kabupaten Jepara* Vol.2 No. 2017-226/ISSN 2407-9187S

Flora Oktarina, Marnis, and Suarman. *Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi dan kinerja pada bagian HR Employee PT. Chevron Pacific Indonesia Pekanbaru riau* Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau e-ISSN 2580-3743 Vol. 7 No. 1, Maret 2019

Nining Purwaningsih. *Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Mandiri Migas* Jurnal Manajemen Bisnis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang ISSN: 2302-3449 I e-ISSN: 2580-9490 Vol. 6 I No. 1, hal. 26-33 2017

Rahmat Darmawan, Musa Hubies, Dadang sukandar. *Pengaruh kompetensi, Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ELNUSA* Tbk Jurnal Ekonomi Volume 6 Nomor 1, November 2015

- Safwan, dkk, 2014, Pengaruh *Kompetensi dan Terhadap Motivasi terhadap Kinerja Menejer Koperasi Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya*, Jurnal akuntansi, Vol.3, No 1/ISSN 2302-0164
- Wahyuningsih, Evi, dkk, 2013, *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 Bandara Internasional Sultan Hasanuddin*, Jurnal analisis/Vol.2 No1:38-44/ISSN 2303-100X