

## Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang

Muhammad Pahlevi<sup>1</sup>, Belliwati Kosim<sup>2</sup>, Amidi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received 15 Desember 2018

Revised 30 Februari 2019

Accepted 15 Maret 2019

#### Keywords:

Competence

Motivation

Employee Performance

### ABSTRACT

The formulation of the problem in this study was 1) was there any influence of competence and motivation on employee performance. 2) was there any influence of competence on employee performance. 3) was there any influence of motivation on employee performance. The type of research was survey research. There are 3 variables used namely competence, motivation, and performance. The population in this study were 66 employees, with the sample of 53 respondents who were taken by simple random sampling. The data used was primary data. The method of data collection was through the questionnaire. The analysis of the data was a qualitative analysis that was quantified. The analysis technique used multiple linear regression analysis. The test result showed: 1) The F test result proved that there was a significant influence of competence and motivation on employee performance, 2) The t-test result proved that there was a partial significant effect of competence and motivation on employees performance.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



### Corresponding Author:

Muhammad Pahlevi

Faculty of Economic & Business, Muhammadiyah University of Palembang

Email: [muhammadpahlevi08@gmail.com](mailto:muhammadpahlevi08@gmail.com)

## Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, Sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Menurut Kasmir (2016:182). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya : Kompetensi dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Salah satu hal yang

harus menjadi penelitian untuk permasalahan adalah motivasi kerja agar tujuan permasalahan dapat mudah dicapai.

Faktor lain tak kalah pentingnya untuk disoroti dalam hubungan dengan kinerja adanya kompetensi karyawan. Menurut Wibowo (2016:271), 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut setiap SDM dalam perusahaan harus memiliki loyalitas kerja yang tinggi untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2013:219), motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan; Menjaga motivasi karyawan sangatlah penting karena motivasi merupakan suatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

PT. Sumatra Unggul Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa sewa alat berat dan jasa angkutan alat berat yang konsisten dan efisien dalam menghasilkan mutu service yang tinggi dan menjadi partner bisnis yang baik dan dapat dipercaya. Proses untuk pengolahan tersebut secara langsung membutuhkan keberadaan karyawan yang benar-benar memiliki keahlian dalam bidangnya.

Kinerja Perusahaan PT. Sumatra Unggul Palembang pada 5 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Data Target Dan Pencapaian Omset Kendaraan  
PT. Sumatra Unggul Palembang Tahun 2016 -2020**

No	Tahun	Target (Rp. Juta)	Realisasi (Rp. Juta)	Persentase (%)
1	2016	10.200	900	8,82%
2	2017	10.800	10.000	92,59%
3	2018	12.000	900	7,5%
4	2019	12.000	13.000	108,33%
5	2020	18.000	16.000	88,88%

**Sumber : PT. Sumatra Unggul**

**Tabel 1** di atas dapat dilihat bahwa target dan realisasi PT. Sumatra Unggul Palembang dari tahun ke tahun mengalami penurunan. hal ini menunjukkan bahwa tujuan dari perusahaan ini belum sesuai dengan apa yang diminta oleh perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Sumatra Unggul Palembang disebabkan oleh faktor kompetensi dan motivasi.

Hasil observasi awal dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara kepada 4 orang karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang di temukan permasalahan-permasalahan sebagai berikut yaitu permasalahan pada kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan. disebabkan adanya kendala dari kurangnya kualitas pelatihan yang di dapatkan oleh karyawan serta kurangnya pengawasan dari pimpinan membuat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja. Selain itu, hubungan antar karyawan tidak berjalan dengan baik karena masih kurangnya kerjasama yang dimiliki sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Kompetensi yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan yang akan datang. Hal yang menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal, berdasarkan observasi 8 hari yang dilakukan oleh penulis juga disebabkan kurangnya sikap keyakinan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga kurang efektif dan efisien. Kinerja yang kurang maksimal dikarekan kurangnya keterampilan dalam melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, pengetahuan, kekuatan dan karakteristik yang mumpuni, kompetensi kemampuan intelektual yang kurang dibuktikan dengan test IQ berkala yang dilakukan oleh pihak SDM, hal inilah yang menjadi tolak ukur manajemen dalam menentukan posisi jabatan.

Hasil ini seringkali mengakibatkan beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja pada saat karyawan mengejar target yang ditentukan oleh pimpinan.

Selain itu, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Saat ini tingkat motivasi kerja dalam bentuk pengakuan atau penghargaan yang diterima para karyawan masih sangat rendah, karna jika karyawan bisa mengerjakan laporan dan tugas tepat waktu atasan tidak memberi pengakuan atau penghargaan dalam bentuk pujian. Masalah lainnya yaitu kurang baiknya hubungan antara pimpinan dan karyawan untuk di hormati dan di hargai Hal ini akan menyebabkan konflik antara pimpinan dan karyawan, Tentunya kondisi kerja jadi tidak nyaman yang membuat karyawan tidak betah untuk bekerja, selain itu karyawan merasa tidak ada peluang untuk maju dalam segi jabatan sedangkan seorang karyawan tentunya mengharapkan kenaikan jabatan. Keberhasilan motivasi kerja juga tergantung pada lingkungan kerja yang aman, Nyaman dan kondusif kepada karyawan.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang mengacu pada latar belakang, rumusan masalah dan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya maka penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan maksud penelitian penjelasan. Menurut sugiono (2011:7), penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 66 karyawan di PT. Sumatra Unggul Palembang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael, tingkat kesalahan sebesar 10%. Berdasarkan dari tabel Isaac dan Michael penentuan jumlah sampel dari populasi sebesar 66 karyawan dengan tingkat kesalahan 10% maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 karyawan PT. Sumatra Unggul Palembang.

**Tabel 2. Kerangka Populasi dan Sampel**

No	Bagian Pekerjaan	Populasi	Sampel
1	Hrd	1	1
2	Keuangan	7	6
3	Dept Collector	1	1
4	Gudang	3	2
5	Operasional Angkutan	5	4
6	Operasional Alat Berat	3	2
7	Mekanik	45	36
8	IT	1	1
Jumlah		66	53

Sumber. PT. Sumatra Unggul 2020

### Hasil Dan Pembahasan

#### Regresi Linear Berganda

Menurut Iqbal Hasan (2012: 254), regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel Y dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

Persamaan Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

- b1 =Koefisien Regresi Variabel Kompetensi  
 X1 = Kompetensi  
 b2 =Koefisien Regresi Variabel Motivasi  
 X2 = Motivasi  
 e =error of term

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Betta
1 (Constant)	7.126	3.651	
X1	.341	.129	.341
X2	.306	.174	.225

**Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2021**

$$Y = 7,126 + 0,341 X1 + 0,306X2$$

**Tabel 3** menunjukkan bahwa koefisien regresi kinerja karyawan positif yaitu: 7,126 menyatakan bahwa jika mengabaikan kompetensi dan motivasi maka skor kinerja karyawan adalah 7,126, artinya masih tetap ada kinerja karyawan walaupun nilai Kompetensi dan Motivasi bernilai nol (0).

Koefisien regresi kompetensi bernilai positif yaitu: 0,341, artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang. Jika kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja akan menurun.

Koefisien regresi motivasi bernilai positif yaitu: 0,306, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang. Jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika dimotivasi karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

#### Uji F (serentak/bersama-sama)

Menurut Iqbal Hasan (2012: 140) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu. Pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidak pastian, artinya keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan risiko. Besar kecilnya risiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10% = 0,1 dan derajat kebebasan (df) =  $v1 = k-1$  dan  $v2 = n-k$ .

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	Sum Of Sqaure	Df	Men Square	F	Sig
1 Regresion	90.041	2	45.020	5.054	0.010 <sup>b</sup>
Residual	445.431	50	8.909		
Total	535.472	52			

**Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2021**

**Tabel 4** memperlihatkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (5,054) >  $F_{tabel}$  (2,41) dengan tingkat sig. F 0,010 < 0,1 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kineja karyawanPT. Sumatera Unggul Palembang.

#### Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Unggul. dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10% = 0,1 dan derajat kebebasan (df) = $n-k$ .

**Tabel 5. Hasil uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Betta		
1 (Constant)	7.126	3.651		1.952	.057
X1	.341	.129	.341	2.640	.011
X2	.306	.174	.225	1.744	0.87

**Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2021**

**Tabel 5** memperlihatkan Nilai  $t_{hitung}$  untuk kompetensi sebesar 2,640 >  $t_{tabel}$  1,675, dengan tingkat sig.t 0,011 < 0,1 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi sebesar 1,744 >  $t_{tabel}$  1,675, dengan tingkat sig.t 0,087 < 0,1 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang.

### Koefisien Determinasi

Menurut M. Iqbal Hasan (2012: 236) apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien penentu ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y).

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.410 <sup>a</sup>	0.168	0.135	2.985

**Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS, 2021**

**Tabel 6** memperlihatkan nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,135 x 100% = 13,5%, artinya variabel kompetensi dan motivasi mampu berkontribusi terhadap naik/turunnya kinerja karyawan sebesar 13,5%. Sedangkan sisanya sebesar 100%-13,5% = 86,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  (5,054) >  $F_{tabel}$  (2,41) dengan tingkat sig.F 0,010 < 0,1 (signifikan). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui adanya pengaruh positif yang disebabkan variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat kepercayaan 90% menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang. Artinya kompetensi dan motivasi saling berkaitan dalam berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang, hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel kompetensi dan motivasi sebesar 13,5% kontribusinya terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kompetensi dan motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana tinjauan terhadap rendahnya kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang, yang disebabkan rendahnya faktor kompetensi dan motivasi. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden pada kuesioner variabel kompetensi dan motivasi (Tabel IV. 8 dan Tabel IV.9), yang memperlihatkan jawaban tidak setuju yang sangat tinggi begitu juga jawaban netral yang juga relative tinggi. Maka hal ini membuktikan bahwa karyawan mengakui kurangnya fasilitas kerja dan komunikasi di PT. Sumatera Unggul Palembang. Sehingga berdampak pada kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang yang juga mengalami penurunan, sebagaimana

kekonsistenan hubungan dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Tabel IV.7) yang menunjukkan tingkat yang rendah. Maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi dan saling timbal balik, yang mengartikan bahwa dampak kompetensi dan motivasi yang rendah, akan berdampak menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila kompetensi dan motivasi dapat ditingkatkan oleh perusahaan, maka akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh kasmir (2019: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : 1) kemampuan dan keahlian, 2) pengetahuan, 3) rancangan kerja, 4) kepribadian, 5) motivasi kerja, 6) pelatihan, 7) gaya kepemimpinan, 8) budaya organisasi, 9) kepuasan kerja, 10) lingkungan kerja, 11) loyalitas, 12) komitmen, 13) disiplin kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rina Handayani (2017) bahwa disiplin dan motivasi terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini juga sama dengan hasil penelitian oleh Sugiyanto (2011) bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil ini juga sama dengan hasil penelitian oleh Farhat Abas (2017) bahwa budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan**

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (2,640) >  $t_{tabel}$  (1,675), dengan tingkat sig.t 0,087 < 0,1 (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang. Hasil ini menandakan bahwa apabila kompetensi dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016:271). 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.

Menurut Edy Sutrisno (2016:109). Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, memberikan suatu gambaran bahwa fasilitas memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kompetensi merupakan pemberian daya penggerak kepada karyawan untuk menciptakan kegairahan dalam bekerja, baik itu dari segi keyakinan, keterampilan, dan kemampuan intelektual. Sebab dengan adanya dorongan tersebut maka akan merangsang semangat kerja karyawan agar lebih bergairah dalam bekerja sehingga ia akan tergerak untuk bekerja secara aktif dan produktif guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, dengan demikian kinerjanya pun akan meningkat.

Kompetensi yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan yang akan datang. Hal yang menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal, berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis juga disebabkan kurangnya sikap keyakinan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga kurang efektif dan efisien. Kinerja yang kurang maksimal dikarekan kurangnya keterampilan dalam melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, pengetahuan, kekuatan dan karakteristik yang mumpuni, kompetensi kemampuan intelektual yang kurang dibuktikan dengan test IQ berkala yang dilakukan oleh pihak SDM, hal inilah yang menjadi tolak ukur manajemen dalam menentukan posisi jabatan. Hasil ini seringkali mengakibatkan beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja pada saat karyawan mengejar target yang ditentukan oleh pimpinan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (1,744) >  $t_{tabel}$  (1,675), dengan tingkat sig.t  $0,087 < 0,1$  (signifikan), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang. Hasil ini menandakan bahwa apabila motivasi dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2013:219), motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan; Menjaga motivasi karyawan sangatlah penting karena motivasi merupakan suatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Saat ini tingkat motivasi kerja dalam bentuk pengakuan atau penghargaan yang diterima para karyawan masih sangat rendah, karna jika karyawan bisa mengerjakan laporan dan tugas tepat waktu atasan tidak memberi pengakuan atau penghargaan dalam bentuk pujian.

## Simpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Ada pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang.

Ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang.

Ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Unggul Palembang.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukanlah saran-saran, sebagai berikut:

Pimpinan PT. Sumatera Unggul Palembang memiliki tingkat kinerja yang rendah, sehingga pimpinan perusahaan harus mengatasi permasalahan rendahnya kinerja tersebut, dengan cara: menyesuaikan standar kerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan, memberikan umpan balik perusahaan kepada karyawan atas kinerja karyawan, dan meningkatkan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pimpinan PT. Sumatera Unggul Palembang diharapkan untuk meningkatkan kompetensi diri karyawannya, dengan cara: meningkatkan dan mengutamakan kebutuhan keselamatan karyawan, memenuhi kebutuhan sosial kepada karyawan dan memberikan penghargaan atau reward kepada karyawan atas pencapaian kinerjanya agar kinerjanya semakin meningkat.

Pimpinan PT. Sumatera Unggul Palembang diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja, dengan cara: memberikan fasilitas kerja yang memadai kepada karyawan, menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan memberikan suasana kerja yang nyaman kepada setiap karyawan.

## Daftar Pustaka

- Abas, Farhat. 2017. Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. David Roy Indonesia.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Kencana.
- Frans Farlens (2011). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karya wan PT.United Tractor.TBK Samarinda) *Universitas VETERERAN Yogyakarta*
- Kadarisman, M (2017) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada.
- M Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)*. Jakarta. Penerbit : PT Remaja Rosdakarya.
-

- Rina Handayani. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Medan: *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyanto, Frana Agus. (2011). “pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ( studi kasus pada PT. Madubaru Yogyakarta)”. Yogyakarta: *Universitas Veteran Yogyakarta*.
- Sugiyono (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sudarmayanti Marjuni, (2017). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bandung Mandar Maju
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Penerbit : Pers. Jakarta. Rajawali.
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, Sandy. (2013). “ pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Departemen Customer Care pada PT. Toyota Astra Financial Services” . Jakarta: *STIE ahmad Dahlan*.