

PENGARUH MOTIVASI KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN ULP AMUNTAI

Rilo Dini Budiman¹, Syahrani², Dwi Wahyu Artiningsih³

¹Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18310914

²Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125097401

³Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1119056501

rilouniska18@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada PT. PLN ULP Amuntai. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Amuntai. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLNULP Amuntai.

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah kuisioner/angket. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN ULP Amuntai yang berjumlah 38 orang pegawai lapangan. Sampel dalam penelitian ini adalah 38 karyawan lapangan PT. PLN ULP Amuntai. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Variabel motivasi pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai, diketahui nilai t hitung variabel motivasi sebesar 3.393 lebih besar dari nilai t table 2.042 atau nilai sig untuk variabel motivasi 0,002 lebih kecil dari 0,05. 2) Variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai, diketahui nilai t hitung 1.154 lebih kecil dibandingkan dengan t table 2.042 atau nilai sig 0.256 lebih besar 0,05. 3) Variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai, dikrtahui dari nilai f hitung 7.025 lebih besar f table 2.85 atau nilai sig 0,003 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Motivasi; Kompetensi; Kinerja

ABSTRACT

The objectives to be achieved in this study are : 1) To determine the effect of motivation on employee performance at PT. PLN ULP Amuntai. 2) To determine the effect of competence on employee performance at PT. PLN ULP Amuntai. 3) To determine the effect of motivation and competence on employee performance at PT. PLN ULP Amuntai.

This type of research is quantitative. The research instrument in this study was a questionnaire/questionnaire. The population in this study were employees of PT. PLN ULP Amuntai, totaling 38 field employees. The sample in this study were 38 field employees of PT. PLN ULP Amuntai. The data analysis used was multiple linear regression.

Based on the results of research data processing, it can be concluded as follows : 1) Motivation variable affects the performance of PT. PLN ULP Amuntai, it is known from the t-count value of the motivation variable of 3.393 which is greater than the t-table value of 2.042 or the sig value for the motivation variable of 0.002, which is smaller than 0.05. 2) The competence variable has no effect on the performance of PT. PLN ULP Amuntai, it is known from the t-count value of 1.154 which is smaller than the t-table of 2.042 of the sig value of 0.256, which is 0.05 greater. 3) Motivation and competence variables affect the performance of PT. PLN ULP Amuntai, it is known from the calculated f value of 7.025 which is greater than f table 2.85 or the value of sig. 0.003 is smaller than 0.05.

Keywords : Motivation; Competence; Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan yang mempunyai peranan penting bagi terciptanya tujuan perusahaan yang mempunyai peranan penting bagi terciptanya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi unsur yang penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Perhatian dibidang sumber daya manusia tidak boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas. Sumber daya manusia dengan akal pikirannya dapat mengelola dan mengendalikan dirinya sendiri, ia juga dapat mengelola dan mengendalikan factor-faktor produksi yang lain.

Perusahaan merupakan organisasi kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan dengan sebuah batasan yang relatif dalam diidentifikasi, bekerja secara terus menerus dalam mencapai tujuan. Organisasi perusahaan berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan yang diharakan. Semua tindakan yang diambil dalam kegiatan didukung dan ditentukan oleh manusia sebagai pendukung setiap organisasi.

Manajemen sumber manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia telah didefinisikan dalam berbagai cara, hal penting yang muncul hamper semua definisi adalah bahwa organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Ringkasnya manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk membantu organisasi menjalankan upaya-upaya itu (Marwansyah, 2014:3).

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan penghasilan dalam satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa penghasilan hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Ideal setiap organisasi dapat menyeimbangkan pencapaian tujuan para anggotanya. Banyak organisasi yang tidak dapat berjalan dengan lancar dikarenakan oleh buruknya manajemen yang dimiliki termasuk manajemen sumber daya manusia.

Kemampuan kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi suatu instansi ataupun perusahaan jika mereka tidak memiliki kemauan untuk berkerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam bekerja didorong oleh suatu kekuatan dalam diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Fahmi (2016:110) motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu, idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja karyawan ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kinerja, prestasi kerja serta tujuan yang positif bagi instansi ataupun perusahaan. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya diharapkan kinerja karyawan tersebut akan meningkat, Motivasi yang baik adalah motivasi yang dapat menaikkan kinerja karyawan.

Marwansyah (2014:228) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pemberian motivasi kepada karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Ada pengaruh yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah (Mangkunegara, 2016:76).

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seseorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja.

PT. PLN ULP Amuntai jalannya roda kegiatan tidak lepas dari permasalahan. Hasil observasi awal penelitian dan wawancara dengan beberapa karyawan permasalahan dasar yang sering mengganggu kinerja karyawan adalah motivasi kerja, karena selama ini sebagian besar karyawan mudah terpengaruh oleh isu-isu yang berkembang diseputar lingkungan kerja.

Pada intinya karyawan membutuhkan pendorong atau penyemangat kerja, karyawan menginginkan kerja kerasnya dihargai oleh perusahaan. Namun dari sisi lain perusahaan menginginkan karyawan yang bekerja diperusahaan, yang terjadi diperusahaan miliki kemampuan yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan, yang terjadi diperusahaan ini tidak seluruh karyawan memiliki kopetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tetapi dengan berjalannya waktu kegiatan organisasi ini mengalami kendala pada motivasi kerja karyawan, hal ini disebabkan oleh :

1. Kemajuan atas hasil kerja yang diraih karyawan kurang diberikan respons positif oleh pimpinan.
2. Penghargaan, kerja keras yang dilakukan karyawan terkadang kurang diberikan penghargaan.
3. Tuntutan pekerjaan yang banyak tidak disertai dengan bonus atau tinjauan yang memadai, sehingga menjadikan kurang tanggung jawab pada kinerja karyawan.

Motivasi memegang peranan yang sangat penting hal ini dikarenakan dalam motivasi diharapkan setiap karyawan mau berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi yang baik adalah motivasi yang dapat menaikkan kinerja karyawan, dengan kata lain kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dikatakan buruk jika kinerja tidak sesuai standar dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa alasan tersebut diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian untuk mengandalkan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Amuntai.

Motivasi

Widodo (2015: 187) mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya, dengan kata lain motivasi adalah sesuatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang ia katakana, bukan sekedar janji dan keinginan saja.

Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Edison (2016:142) kopetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab akibat pelaksanaan yang efektif dan atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Selanjutnya Edison (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Menurut Fahmi (2016:52) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dan hasil kreatifitas serta inovasi yang dihasilkan. Sebaigaman penguat pemikiran kita maka Boulder dalam Fahmi (2016:52) menyatakan bahwa kompetensi adalah karekteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Kinerja

Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Edison (2016:190) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT. PLN ULP Amuntai

Adalah tempat dilakukannya penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN ULP Amuntai

METODE

Gunawan (2013:28) jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang berbentuk bilangan atau angka hasil pengukuran. Jadi yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian atas variabel-variabel, diukur dengan bilangan-bilangan dan dianalisis dengan prosedur-prosedur statistic.

Penelitian kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari obyek yang diteliti dengan menggabungkan hubungan antar variabel yang ada didalamnya yang diolah dengan menggunakan perhitungan atau rumus

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian diadakan pada bulan April sampai dengan Mei 2022, yang berlokasi pada PT. PLN ULP Amuntai yang beralamat di Jalan Norman Umar Kebun Sari Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sudaryono (2012:140) memberikan definisi : Populasi penelitian merupakan keseluruhan obyek atau orang yang akan dipelajari atau diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN ULP Amuntai yang berjumlah keseluruhan 38 orang karyawan bagian lapangan.

Menurut Sugiyono (2016:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Cara pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, Sugiyono (2016:124) sampling jenuh adalah, teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN ULP Amuntai yang berjumlah keseluruhan 38 Orang karyawan bagian lapangan.

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui dan membuktikan apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Amuntai maka dilakukanlah penelitian dengan menyebarkan angket pada sampel dalam penelitian dengan menyebarkan angket pada sampel penelitian ini yaitu sebanyak 38 karyawan PT PLN ULP Amuntai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan angket pada responden penelitian sebanyak 38 karyawan PT PLN ULP Amuntai bagian lapangan didapatkan hasil sebagai berikut :

1) Usia responden

Tabel. 1
Usia Responden

No.	Usia Responden	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Dibawah 20 Tahun	2	5
2.	20 Tahun – 30 Tahun	12	31
3.	30 Tahun – 40 Tahun	20	53
4.	Diatas 40 tahun	4	11
Jumlah		38	100%

Sumber : datadiolah 2022

Berdasarkan pada table diatas diketahui bahwa karyawan PT. PLN ULP Amuntai yang berusia dibawah 20 tahun berjumlah 2 orang (5%), karyawan yang berusia antara 20 sampai 30 tahun berjumlah 12 orang (31%), kariyawan berusia antara 30-40 tahun yaitu sebanyak 20 orang (53%), dan karyawan berusia diatas 40 tahun yaitu sebanyak 4 orang (11%).

2) Jenis Kelamin Responden

Tabel. 2
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	32	84
2.	Perempuan	6	16
Jumlah		38	100%

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. PLN ULP Amuntai berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 32 orang (84%), sebaliknya sebagian kecil berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 6 orang (16%).

3) Pendidikan Responden

Tabel. 3 Pendidikan Responden Penelitian

No.	Jenis Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	SMA	36	95
2.	Perguruan Tinggi	2	5
Jumlah		38	100%

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan pada table diatas diketahui bahwa sebagian besar karyawan-karyawan PT. PLN ULP Amuntai berpendidikan SMA yaitu sebanyak 36 orang (95%), sebaliknya sebagian kecil berpendidikan perguruan tinggi yaitu sebanyak 2 orang (5%).

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai PT. PLN ULP Amuntai, maka hipotesis penelitian dapat dibuktikan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai.

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai f hitung > 0.025 lebih besar dari f table 2.85 atau nilai sig 0,003 lebih kecil dari 0,05. Adapun hipotesis penelitian :

H_1 : Secara simultan motivasi dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai dinyatakan diterima.

Bila ditinjau dari pendapat para ahli motivasi memiliki kaitan yang erat dengan kinerja, seperti yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2016:76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manager dan pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kinerjanya rendah.

2. Berdasarkan pengaruh variabel motivasi dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai

- 1) Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai.

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai t hitung variabel motivasi sebesar 3.393 lebih besar dari nilai t table 2.042 atau nilai sig untuk variabel motivasi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Adapun hipotesis penelitian

H_2 : Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai. Dinyatakan Diterima

Hasil pengujian dari hipotesis diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi pula. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Hasil pengujian dari hipotesis diterima, yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerjanya akan semakin tinggi pula. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi.

2) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai.

Variabel kompetensi nilai t hitung 1.154 lebih kecil dibandingkan dengan t tabel 2.042 atau nilai sig 0.256 lebih besar 0,05. Hasil penelitian variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai.

Ditinjau dari pendapat ahli kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Bila berkaitan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan selama ini pegawai PT. PLN ULP Amuntai merekrut pegawai atau karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja khususnya dibidang kelistrikan. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut antara lain memiliki keterampilan yang baik dalam menjalankan peralatan kerja. Pengetahuan dibidang pengoprasian alat dan perbaikan serta hal-hal lain yang berhubungan dengan bidang kelistrikan telah dikuasai oleh karyawan.

Kompetensi mendasar yang dimiliki oleh pegawai PT. PLN ULP Amuntai yaitu memiliki sifat bawaan mudah dalam memproses atau menerima hal-hal baru, sehingga lebih cepat dalam mempelajari sesuatu yang baru, serta kebanyakan karyawan memiliki watak pekerja keras.

3) Berdasarkan pada pengaruh dominan antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai koefisien beta untuk variabel motivasi 0.488 memiliki angka yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kompetensi 0.166, sehingga variabel motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai. Adapun hipotesis penelitian.

H₃: Variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai.
Dinyatakan diterima

Bila digabungkan dengan hasil penelitian motivasi karyawan dalam bekerja menjadi kurang baik dikarenakan karyawan kurang puas atas komitmen perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai, diketahui dari nilai t tabel 2.042 atau nilai sig untuk variabel motivasi 0,002 lebih kecil dari 0,05
2. Variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai, diketahui dari nilai t hitung 1.154 lebih kecil dibandingkan dengan t tabel 2.042 atau nilai sig 0.256 lebih besar 0,05
3. Variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Amuntai, diketahui dari nilai f hitung 7.025 lebih besar f tabel 2.85 atau nilai sig 0,003 lebih kecil dari 0,05.

Saran-saran

Berdasarkan pada hasil analisis dan kesimpulan diatas penulis memberikan saran atau rekomendasi bagi perusahaan, peneliti menyarankan agar :

1. Perusahaan harus menjaga motivasi kerja karyawan dan meningkatkan kompetensi karyawan agar kedepannya kinerja pegawai akan semakin baik.
2. Langkah yang dapat ditempuh yaitu pimpinan membuat kebijakan dengan mempertimbangkan aspirasi karyawan, memberikan upah/gaji yang layak, adanya pemberian bonus pada karyawan berprestasi, memberikan pelatihan terhadap karyawan yang dianggap kurang berkompeten.
3. Bagi peneliti selanjutnya, yang tertarik mengadakan penelitian dengan topic yang serupa dapat menambah variabel bebas seperti insentif, gaya kepemimpinan atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

REFERENSI

- Andi Veny Anggreany M. 2017. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lapangan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 1 Januari 2017.
- Edison, Emran, Anwar, Yohny dan Komariah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam angka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung, Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung, Alfabeta.
- Hartati. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016
- Ibrahim. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung, Alfabeta.
- Ilham Ataunur. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Jurnal*. Volume 16, Nomor 2, Desember 2015.
- Ina Oktaviana. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yeon Technology.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta
- Made Galuh Ginanti. 2017. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Fire and Emergency Services PT Vale Ind, Tbk
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariat dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media
- Rachmat, Trijono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti
- Riduwan. 2015. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung, Alfabeta.
- Sangadji, Mamang, Etti. Dan Sopiha. 2013. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta, Andi
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sujarweni. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sukmadinata, Syaodih, Nana. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta, Rajawali Pers
- Widodo Suparno Eko 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.