

**PENGARUH KOMPETENSI, POTENSI DIRI, DAN STANDAR  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PT. SUNGAI BUAH REKAYASA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan oleh :**

**CHINDY INDAH WULANDARI**

**NPM. 18.01.11.0088**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
 FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Chindy Indah Wulandari  
 Nomor Pokok/NIM : 1801110088  
 Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata 1  
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Potensi Diri Dan Standar Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal.....12/04/2022..... Pembimbing I: Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM  
 NIDN.0212116401

Tanggal.....13/04/2022..... Pembimbing II : Yun Suprani, S.E., M.Si  
 NIDN. 0207066701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA. CSRS  
 NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Marivam Zanariah, SE., MM  
 NIDN. 0222096301



UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Chindy Indah Wulandari  
 Nomor Pokok/NIM : 1801110088  
 Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata 1  
 Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Potensi Diri Dan Standar Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sungai Buah ReKayasa Palembang.

Penguji Skripsi,

Tanggal 12/04/2022 Ketua Penguji : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM  
 NIDN.0212116401

Tanggal 13/04/2022 Penguji I : Yun Suprani, S.E., M.Si  
 NIDN. 0207066701

Tanggal 13/04/2022 Penguji II : Dr. Sari Sakarina, SE., M.M  
 NIDN.0214038501

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA. CSRS  
 NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Marivam Zanariah, SE., MM  
 NIDN: 022209630



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chindy Indah Wulandari  
Nomor Induk : 1801110088  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Potensi Diri Dan Standar Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Tridinanti Palembang maupun di perguruan 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 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, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena menerima sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Universitas ini.

Palembang, 4 April 2022



Chindy Indah Wulandari

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto :**

- “Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha.”

( B.J. Habibie )

- “Jangan ubah dirimu hanya agar mereka menyukaimu. Hebatkan dirimu agar mau tidak mau mereka harus menerimamu”

( Penulis )

### **Kupersembahkan kepada :**

- Kedua orang tuaku tersayang
- Saudaraku Tercinta
- Teman seperjuangan ku
- Almamater kebanggaan ku

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Potensi Diri, Dan Standar Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program SI Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianati Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini tentu saja penulis banyak menemui kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak saya dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang ditentukan. Oleh karena itu pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu menjadi motivasi, memberikan semangat dan dukungan sehingga praktikan dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku ketua Program Studi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
5. Ibu Dr. Ir. Hj.Yusro Hakimah, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, dorongan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu membimbing, memberikan semangat, dorongan serta motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Drs.Rustam Effendi, M.Si. selaku Pembimbing akademik yang selalu mendukung penulis kuliah untuk mencapai tujuan.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah meberikan ilmunya kepada penulis.
9. Seluruh Staf PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang yang telah memberikan izin penelitian dan juga membantu kelancaran penelitian ini.
10. Para sahabatku, Siti Anggraini, Indah Permata sari, dan Serli Oktari yang telah banyak membantu dan memberikan saran ataupun masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan saya yang telah menemani melalui setiap tahapan di fakultas ekonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak khususnya dalam bidang manajemen ekonomi.

Penulis,

Chindy Indah Wulandari

NIM. 1801110088

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Kompetensi.....	7
2.1.1 Pengertian Kompetensi.....	7
2.1.2 Jenis-Jenis Kompetensi.....	8
2.1.3 Karakteristik Kompetensi .....	9
2.1.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	10
2.1.5 Manfaat Kompetensi.....	10
2.2 Potensi Diri .....	10
2.2.1 Pengertian Potensi Diri.....	11



2.2.2 Jenis-Jenis Potensi Diri.....	12
2.2.3 Cara Mengukur Potensi Diri.....	13
2.2.4 Indiaktor Potensi Diri .....	14
2.3 Standar Kerja .....	14
2.3.1 Pengertian Standar Kerja .....	15
2.3.2 Tujuan Standar Kerja.....	16
2.3.3 Manfaat Standar Kerja.....	17
2.3.4 Indikator Standar Kerja .....	18
2.4 Prestasi Kerja.....	18
2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	19
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	20
2.4.3 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	20
2.4.4 Indikator Prestasi Kerja .....	21
2.4.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	22
2.5 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	23
2.6 Kerangka Pemikiran .....	24
2.7 Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.1.1 Tempat Penelitian .....	26
3.1.2 Waktu Penelitian.....	26
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.2.1 Sumber Data .....	27
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling .....	29
3.3.1 Populasi .....	29
3.3.2 Sampel .....	29

3.3.3 Sampling .....	29
3.4 Rancangan Penelitian .....	30
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	31
3.5.1 Variabel Penelitian .....	31
3.5.2 Definisi Operasional .....	32
3.5.2.1. Definisi Operasional Variabel Kompetensi .....	32
3.5.2.2. Definisi Operasional Variabel Potensi diri .....	33
3.5.2.3. Definisi Operasional Variabel Standar Kerja .....	33
3.5.2.4. Definisi Operasional Variabel Prestasi Kerja .....	34
3.6 Instrumen Penelitian .....	35
3.7 Teknik Analisis Data .....	36
3.7.1 Uji Instrumen Data .....	36
3.7.1.1 Uji Validasi .....	36
3.7.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen .....	36
3.7.2 Uji Asumsi Klasik dan Prasyarat Analisis .....	37
3.7.2.1 Uji Normalitas .....	37
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas .....	38
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	38
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	39
3.7.4 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	40
3.7.5 Uji Hipotesis .....	40
3.7.5.1 Uji t (Uji Parsial) .....	41
3.7.5.2 Uji F (Uji Simultan) .....	42
3.8 Sistematika Penelitian .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	44
4.1.1 Sejarah Umum Perusahaan .....	44

4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	45
4.1.3	Struktur Organisasi .....	46
4.1.4	Gambaran Umum Responden .....	47
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	49
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	49
4.2.2	Hasil Uji Realibilitas .....	51
4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	52
4.3.1	Hasil Uji Normalitas .....	52
4.3.2	Hasil Uji Multikolinaritas .....	53
4.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55
4.4	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.4.1	Hasil Koefisien Korelasi .....	57
4.4.2	Hasil Koefisien Determinasi .....	58
4.5	Hasil Uji Hipotesis .....	59
4.5.1	Hasil Uji t (Parsial).....	59
4.5.2	Hasil Uji F Simultan .....	60
4.6	Pembahasan.....	61
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>64</b>
5.1	Kesimpulan .....	64
5.2	Saran.....	65
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>xvi</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sampel Beberapa Karyawan Yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Posisi Bidang Pada PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian .....	26
Tabel 3.2 Kisi-kisi Variabel Definisi Operasional Kompetensi.....	32
Tabel 3.3 Kisi-kisi Variabel Definisi Operasional Potensi diri.....	33
Tabel 3.4 Kisi-kisi Variabel Definisi Operasional Standar Kerja.....	33
Tabel 3.5 Kisi-kisi Variabel Definisi Operasional Prestasi Kerja.....	34
Tabel 3.6 Penentuan Skor Menggunakan Skala Likert .....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Pada Karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Pada Karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang Menurut Pendidikan.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pada Karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang Menurut Masa Kerja .....	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi ( $X_1$ ).....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Potensi Diri ( $X_2$ ).....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Standar kerja ( $X_3$ ).....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y) .....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Data.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinaritas .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55
Tabel 4.12 Hasil uji Regresi Linear Berganda .....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	59
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan .....	51

## ABSTRAK

**CHINDY INDAH WULANDARI, Pengaruh Kompetensi, Potensi Diri Dan Standar Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang.** (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj.Yusro Hakimah, M.M dan Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si)

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh Kompetensi, Potensi diri, dan Standar kerja terhadap Prestasi kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan jumlah sampel 40 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji f, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang dengan nilai signifikan (0,009) lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (2,747) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,685), Potensi diri berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang dengan nilai signifikan (0,017) lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (2,491) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,685), dan Standar kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang dengan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (4,350) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,685). Kompetensi, potensi diri dan standar kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang dengan nilai  $F_{hitung}$  94.138 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,859 (dilihat dari  $F_{tabel}$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Kompetensi, Potensi Diri, Standar Kerja dan Prestasi Kerja**

## **RIWAYAT HIDUP**

Chindy Indah Wulandari lahir di Palembang tanggal 8 Maret 2000, merupakan anak ke-2 dari 2 bersaudara, dari pasangan Bapak Amino dan Ibu Lily Sri Wahyuni.

Adapun riwayat pendidikan yaitu tahun 2011 lulus dari Sekolah Dasar SD Negeri 194 Palembang, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 38 Palembang lulus pada tahun 2014. Melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Bina Cipta Palembang lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Tujuan setiap perusahaan adalah mencapai prestasi kerja yang baik sehingga dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi diharapkan perusahaan akan mampu mencapai tujuan secara efektif (Indriyanto,2021)

Prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi karyawan rendah, hal ini dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. ( Arief, 2020 )

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bahwa prestasi kerja PT. Sungai Buah Rekayasa belum memenuhi standart mengakibatkan produktivitas mereka tidak tepat pada waktu yang di tentukan. Dapat di lihat dari masalah yang ditemukan perusahaan yang berkaitan dengan prestasi kerja adalah terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya mengeluarkan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan, ditandai dengan sikap atau perilaku yang di tunjukan karyawan terhadap pekerjaannya seperti kurang sigap dalam melakukan tugas dan kurang efisien dalam waktu pekerjaan. Adapun faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu kompetensi dan potensi diri.



Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diatas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut ( Fauzi, 2019). Peran kompetensi sangat diperlukan dalam prestasi kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan (Indriyanto, 2019). Terdapat beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan bidang jabatannya. Kompetensi yang mereka miliki dapat dilihat dari latar belakang pendidikannya.

**Tabel 1.1 Sampel Beberapa Karyawan Yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Posisi Bidang Pada PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang.**

<b>Pendidikan</b>	<b>Bidang Pekerjaan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Sarjana Teknik Mesin	Staf Gudang	2
Sarjana Keuangan	Pelaksana Lapangan	1
SMA/SMK	Staf Keuangan dan Operasional	2

Sumber : Dari data penempatan karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang.

Permasalahan yang ditemukan pada perusahaan khususnya untuk kompetensi adalah ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki karyawan dengan bidang kerjanya. hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 ada beberapa karyawan yang posisi kerjanya tidak sesuai dengan latar belakang pendikannya. Ini berdampak pada hasil kerja karyawan yang kurang maksimal dan tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang di berikan.

Tidak hanya kompetensi, potensi diri juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Potensi diri adalah kemampuan dan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang baik fisik maupun mental dan mempunyai kemungkinan untuk berkembang bila dilatih dan ditunjang dengan sarana Nurfitri (2020)

Potensi diri bisa disebut kekuatan, energi atau kemampuan yang terpendam yang dimiliki dan belum dimanfaatkan secara optimal. Potensi diri yang dimaksud disini ialah suatu kekuatan atau kemampuan yang masih terpendam dalam diri karyawan baik berupa fisik, karakter, minat bakat, dan kecerdasan yang terkandung dalam diri, tetapi belum dimanfaatkan dan diolah (Fatimah, 2020)

Potensi sangat diperlukan dalam mengerjakan suatu tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Maka karyawan dituntut agar mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya agar dapat membantu mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan (Fatimah, 2020)

Adapun fenomena yang terjadi pada PT. Sungai Buah ReKayasa seperti pada tabel 1.1 diketahui bahwa latar belakang pendidikan dan potensi yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan bidang yang di kerjakan pegawai yang mengakibatkan pekerjaan karyawan kurang optimal. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan permasalahan ini terjadi karena kurangnya pemberian pelatihan kepada karyawan dalam pemberian posisi bidang kerja yang diberikan kepadanya serta kurangnya sarana dan prasarana dalam pengembangan potensi diri karyawan .

PT. Sungai Buah ReKayasa Palembang merupakan badan usaha yang bergerak di bidang jasa konstruksi seperti jasa pelaksana bangunan hunian tunggal, jasa pelaksana konstruksi saluran air, Pelabuhan, serta Prasarana sumber daya air lainnya. Untuk itu perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi dan potensi yang tinggi dalam memperluas pemasarannya agar mencapai target perusahaan serta perusahaan memerlukan standar kerja yang tepat agar mampu mengarahkan karyawan dalam mencapai prestasi kerja perusahaan.

Standar kerja sangat berperan penting dalam penilaian prestasi kerja karyawan. Standar kerja merupakan panduan proses kerja yang harus dilaksanakan setiap elemen perusahaan maupun instansi (Sailendra dalam Pratama,2021). Penerapan Standar Kerja akan mempengaruhi dalam pencapaian kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan Standar Kerja semua kegiatan aktivitas operasional dapat terkendali dan terpantau dengan baik, dan meminimalisir tingkat kesalahan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Penerapan Standar Kerja pada PT. Sungai Buah ReKayasa masih perlu dilakukan pengawasan oleh atasan, karena banyak pegawai yang masih mengabaikan Standar Kerja yang telah ditetapkan, terutama dalam menjalankan pekerjaan dilihat masih banyak pekerjaan yang kurang terorganisir dengan baik dan menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi, Potensi Diri, Dan Standar Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sungai Buah ReKayasa Palembang”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang ?
2. Apakah Potensi Diri berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang ?
3. Apakah Standar Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang ?
4. Apakah Kompetensi, Potensi Diri, dan Standar kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Potensi Diri terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Standar Kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Potensi Diri, Dan Standar Kerja Terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, adapun manfaat dilaksanakannya penelitian ini adalah :

##### **1. Bagi Peneliti**

Untuk menambah wawasan dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal Prestasi kerja karyawan dalam sebuah organisasi serta penerapan ilmu yang pernah di dapatkan semasa perkuliahan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan saran dan masukan di dalam menilai peranan Kompetensi, Potensi Diri dan Standar Kerja di dalam pengevaluasian serta peningkatan prestasi kerja para karyawan PT. Sungai Buah Rekayasa Palembang.

##### **3. Bagi Peneliti lain**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi para peneliti lain untuk melakukan penelitian di bidang yang sama pada masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd, Wahed Dkk. “Pengaruh Job Description, Job Specification, Standar Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Pada Balai Produksi dan Informasi Audio Visual Kota Surabaya”, e-Jurnal Riset Manajemen.
- Arif, Muhammad., Maulana, Taufik. & Lesmana, M.Taufik.”Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Jurnal Humaniora vol.4, No.1, April 2020, Hal. 106-119.
- Fauzi, Firman & Siregar, M.Hanafiah. “Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi (Studi Kasus di PT. WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta”. Journal of Enterpreneurship, Manajement, and Industry (JEMI) Vol 2, No.1 2019. Hal. 9-21.
- Fatimah, Siti. “Pemgaruh Potensi Diri, Prestasi Belajar, Dan Status Sosial Ekonomiorang tua Terhadap Minat Melanjutkan Pendidikan Ke Fakultas Ekonomi di Perguruan Tinggi”. Jurnal Pendidikan. Vol.6 No. 2, 2018. Hal. 28-36
- Ghozali, Imam. *Aplikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Indriyanto,Irwan. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja PT. Multipratama Interbuana Indonesia”, Jurnal Ekonomi dan Industri, Vol 2, No 1, Januari-April 2021.
- Makmun, Muhammad Amar dan Jaenab. “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Bima”, Vol2,No 1, Agustus, 2020, Hal. 9-13.
- Nasution, Muhammad.I dan Rahayu.R. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai”, Seminar of Social Sciences engineering & Humaniora, Desember, 2020.
- Panggabean, Nina Ningsih.”Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT.Moriss Site Muara Kaman”, e-Jurnal Administrasi Bisnis, 2013, Hal. 104-113.
- Pratama, Satria dan Permatasari.R.I. “Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia”, Jurnal Ilmiah M-Progress, Vol.11, No.1, Januari 2021.

- Purnawijaya, Fregrace.M.”Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya”, Jurnal Agora Vo.7, No.1, 2019.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Solihat, Soli. Nurfitri,Titi dan Nawarini, Alisa Tri. “Pengaruh Potensi Diri, Lingkungan Sekolah dan Tingkat Pendidikan Orang Tua Terhadap Minat Siswa Melanjutkan Studi ke Perguruan Tinggi Di MAN 1 Banyumas”. Soedirman Economics Education Journal. Vol. 2 No.2, 2020. Hal. 45-56
- Wahongan, E.P.T., Dotulong L.O.H & Saerang Regina.”Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Noongan”. Jurnal EMBA, Vol9 No.3, Juli, 2021, Hal. 41-51.