

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SINAR SOSRO PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Rio Fernandes

NIM : 212016214

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SINAR SOSRO PALEMBANG**

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

SKRIPSI



Nama : Rio Fernandes

NIM : 212016214

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

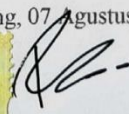
Nama : Rio Fernandes
NIM : 212016214
Konsentrasi : SDM (Sumber daya Manusia)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun 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 dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pusaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 07 Agustus 2020




Rio Fernandes

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar
Sosro Palembang

Nama : Rio Fernandes

NIM : 212016214

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, 08 agustus 2020

Pembimbing I,

Zuhriyah, Hj. S.E., M.Si

NIDN: 0018105606

Pembimbing II,

Dina Rossi Utami, S.E., M.Si

NIDN: 0220018901

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Zalcha Tri Handayani, SE, M. Si

NIDN: 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Motto :

“Isilah hidupmu dengan terus belajar dan mendekatkan diri kepada Allah SWT.
Jangan buang waktumu untuk sesuatu yang tidak bermanfaat”

“Hidup itu mudah janganlah kita buat susah. Hidup hanya sekali itu salah, kita
hidup setiap hari dan mati sekali”

“Bersabarlah dalam menggapai sesuatu yang kamu inginkan, karena itu
merupakan sebuah proses yang harus kamu hadapi untuk bisa meraih kesuksesan
yang akan datang”

Ku Persembahkan Kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakan anaknya
2. Untuk Diriku Sendiri yang penuh dengan dosa
3. Keluarga Besarku yang telah memberikan dukungan, semangat, dan doa
4. Dosen beserta Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Seluruh Sahabat, Teman, dan Rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Palembang ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada ibu Hj. Zuhriyah, S.E.,M.Si dan ibu DinaRossi Utami, S.E.,M.Si yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran – saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang :

- a. Bapak Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- c. Ibu Zaleha Tri Handayani, SE. M. Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
- d. Bapak Drs. Rosyadi. MM selaku Pembimbing Akademik.

- e. Staf dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- f. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan/Karyawati PT. Sinar Sosro Palembang.
- g. Keluarga Besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
- h. Sahabat, teman , dan rekan-rekan seperjuangan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- i. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Palembang, 2 Agustus 2020

Penulis,

Rio Fernandes

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Tabel.....	x
Halaman Daftar Gambar	xi
Halaman Daftar Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii
Abstract.....	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja	9
2. Kompetensi.....	13
3. Motivasi	16
B. Penelitian Sebelumnya	19
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	27

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian	28
C. Operasionalisasi Variabel.....	29

D. Populasi Dan Sampling	30
E. Data Yang Diperlukan.....	31
F. Metode Pengumpulan Data	32
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	33

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian	59

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	66
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA	78
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	29
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Departemen PT. Sinar Sosro Palembang.....	30
Tabel III.3 Kerangka Sampel	31
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kompetensi	42
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Motivasi	43
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kinerja	44
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	49
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Kompetensi.....	51
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	53
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda	55
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan).....	56
Tabel IV.13 Hasil Uji T (Parsial).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Hasil Koefisien Determinasi	58
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembar Kuesioner
2. Jadwal Penelitian
3. Lampiran Frekuensi Jawaban Responden
4. Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Surat Keterangan Riset
6. Sertifikat Toefl
7. Sertifikat Agama
8. Kartu Bimbingan Skripsi
9. Biodata
10. Plagiarism Checker

ABSTRAK

Rio Fernandes / 212016214 / 2020 / Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 72 responden. Metode pengambilan sampelnya adalah probability sampling dengan teknik *simple random sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berarti H_0 ditolak H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara bersama-sama maupun parsial.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Rio Fernandes / 212016214 / 2020 / The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance of PT. Sinar Sosro Palembang.

The formulation of the problem in this study was to know the effects of competence and motivation on employee performance of PT. Sinar Sosro Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of competence and motivation on employee performance at PT. Sinar Sosro Palembang. This type of research used associative research. In this study, samples taken were 72 respondents. The sampling method was probability sampling with simple random sampling technique. The types of data in this study were primary data and secondary data. This research data collection method used questionnaires and documentation. The data analysis used qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that from the calculation of $F_{count} > F_{table}$ and $t_{count} > t_{table}$. It meant that H_0 was rejected, H_a was accepted, which meant that there was an effect of Competence (X_1) and Motivation (X_2) on Employee Performance (Y), either jointly or partially.

Keywords: *Competence, Motivation and Employee Performance.*

PENGESAHAN
NO. 474 / Abstract LFP MF VIII / 20 20
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang 3-

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang ada dan tersedia dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang paling penting. Semua potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap upaya perusahaan, perencanaan, maupun tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri oleh suatu perusahaan karena, akan mempengaruhi prestasi, loyalitas, serta kecintaan terhadap pekerjaan. Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai asset yang sangat penting dan harus ditingkatkan efisiensinya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting diperhatikan untuk organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang berubah.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja

karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya motivasi, kurangnya ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangat kerjanya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuann organisasi. Selain itu, kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan perusahaan. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada faktor tujuan, standar, umpan balik, dan kompetensi. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Muhammad Busro (2018: 26) Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyaknya faktor yang dapat digolongkan pada faktor tujuan, standar, umpan balik, kompetensi. Salah satu

tujuan kinerja perusahaan PT.Sinar Sosro Palembang yaitu perusahaan berharap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta target dalam setiap produksi, distribusi serta pemasaran kualitas produk tehnya dan lebih berinovasi lagi dalam memproduksi produknya dalam tahun ke tahun. Tetapi sepertinya pimpinan menyadari terjadi sedikit kesalahan yang berakibatkan pada karyawannya cenderung asal saja dalam bekerja, menurunnya kinerja karyawan disebabkan kurangnya kompetensi dan disiplin kerja yang diterapkan pimpinan masih belum cukup bagi karyawan serta masih banyaknya ketidakadilan jaminan hak karyawan, ketidaknyamanan dalam bekerja dll.

Kuantitas hasil kerja pada karyawan PT. Sinar Sosro Palembang ini kurang baik, berdasarkan wawancara hal itu dijelaskan karena di dalam setiap proses produksi pihak perusahaan telah mengeluarkan biaya cukup besar akan sangat merugikan perusahaan apabila hasil yang didapatkan tidak memenuhi target dari perusahaan. Terkadang waktu yang ditargetkan perusahaan untuk menyelesaikan proses produksi tidak tercapai, karena melebihi waktu yang telah ditentukan. Masalah ketepatan waktu seperti karyawan datang terlambat, stres saat bekerja, melebihi waktu jam istirahat, dan melebihi waktu produksi. Karyawan yang sering membuat ulah atau perilakunya negatif di tempat kerja. Dengan begitu, dikhawatirkan tugas pokok dan fungsi dari karyawan yang bersangkutan terganggu. Selain itu, kinerja secara umum di dalam perusahaan juga tidak menutup kemungkinan ikut terganggu. Dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan PT.Sinar Sosro Palembang yaitu sering kedapatan merokok pada jam

kerja, sering menunda pekerjaan yang telah diberikan, beban kerja yang terlalu padat, dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.

Umpan balik merupakan laporan kemajuan baik kualitas dan kuantitas yang diinginkan dicapai suatu perusahaan, dari segi kualitas sebenarnya teh botol sosro memiliki kualitas yang cukup baik, terbukti dari segi rasa tidak diragukan lagi, serta dari segi kemasan teh botol sosro memiliki kemasan wadah minum yang praktis salah satunya yang favorit dalam bentuk botol berukuran 500ml.

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai, tetapi fenomena dapat dilihat dari aktivitas kenaikan atau penurunan produksi botol yang dihasilkan kurang maksimal, misalnya jika salah satu saja kinerja karyawan yang menurun terlihat dari karyawan yang lalai dan tidak hati-hati dalam mengelola mesin maka akan terjadi kerusakan mesin produksi, kemasan botol akan menjadi rusak/cacat maka produksi kemasan dapat terhambat yang setiap harinya dapat memproduksi 24.000 botol/hari maka akibat kerusakan mesin produksi di PT.Sinar Sosro Palembang mengalami kerugian puluhan juta setiap bulannya itu karena kerusakan mesin saja, sedangkan akibat kerugian lainnya botol yang di produksi tidak dapat di pakai untuk produk hal ini terbukti karyawan sedikit lalai dikarenakan pimpinan kurang memberikan motivasi/arahan kepada karyawannya, ini dapat dilihat berdasarkan informasi yang di peroleh sebgaiian karyawan mengatakan.

Kesesuaian antara Kompetensi dan Motivasi yang diterapkan dengan apa yang diharapkan bawahan menjadi suatu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti

pada karyawan PT. Sinar sosro sebagai perusahaan minuman teh siap minum pertama di indonesia dan di dunia memahami bahwa faktor Motivasi berperan penting dalam perkembangan PT. Sinar Sosro. Pemimpin perusahaan harus menyadari bahwa perubahan akan terus ada sejalan dengan perkembangan perusahaan. Semakin besar ukuran perusahaan akan cenderung menjadi kompleks keadaannya yang merupakan sumber potensial untuk timbulnya konflik. Dalam menangani kondisi tersebut, diperlukan pemimpin yang dapat memahami keinginan karyawan PT. Sinar Sosro serta bagaimana cara mengatasi konflik yang ada tanpa mengurangi kinerja dari karyawannya sehingga dapat memotivasi karyawan tersebut.

Menurut Muhammad Busro (2018:51) Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga pada diri sendiri. Pemimpin perusahaan biasanya menggunakan hadiah atau menyediakan fasilitas dan tempat yang nyaman sebagai alat untuk memotivasi karyawannya. Bahkan adapula pemimpin yang menghargai pendapat karyawannya dengan cara mendengarkan ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Motivasi akan muncul ketika karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan agar tujuan tertentu yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan pabrik, kondisi ini dapat ditandai dengan tempat kerja pada PT. Sinar Sosro palembang, tempat bekerja karyawan kurang nyaman

dikarenaka pendingin ruangan terkadang bermasalah sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dan gerah, sehingga karyawan tidak fokus dan akibat nya lalai dalam menjalankan ataupun mengontrol mesin produksi minuman, serta gaji yang diberikan tidak sesuai waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan hanya sebagian karyawan tetap saja yang menerima gaji secara tepat waktu, adapun insentif pada PT. Sinar Sosro Palembang diberikan kepada karyawan berupa tunjangan atau jaminan kemanan dan kesehatan, akan tetapi katyawan yang mendapatkannya jaminan keamanan hanya karyawan tertentu memiliki jabatan tinggi. Sedangkan utnuk karyawan yang jabatannya hanya staff, distribusi dapat pemasaran cuma mendapatkan tunjangan dan jaminan kesehatan saja.

Adanya motivasi dan mementingkan setiap bulan menerima gaji/upah saja, tanpa memikirkan hasil yang optimal dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kurangnya dorongan semangat kerja yang diberikan pimpinan perusahaan membuat kinerja karyawan menurun ini sangat terlihat dari produktifitas yang dihasilkan tidak sesuai dengan target produksi dalam satu tahun akibat kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan karena di dalam setiap proses produksi pihak perusahaan telah mengeluarkan biaya cukup besar akan sangat merugikan perusahaan apabila hasil yang didapatkan tidak memenuhi target dari perusahaan. Terkadang waktu yang di targetkan perusahaan untuk menyelesaikan proses produksi terkadang kurang, sehingga melebihi waktu yang telah di tentukan. Mungkin ini salah satunya juga penyebab menurunnya kinerja dan motivasi kondisi ini pula dikaitkan dengan terlihat kurang disiplin karyawan.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Palembang ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Palembang ?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar sosro Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar sosro Palembang ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar sosro Palembang ?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar sosro Palembang ?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melakukan kompetensi yang sesuai diharapkan bawahannya, agar dapat memotivasi karyawan dan membuat kinerja karyawan di PT.Sinar Sosro Palembang menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia yang meneliti tentang pengaruh kompetensi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai referensi yang dapat memberikan masukan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Apri Biman Santoso (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT sumber berkah indonesia (SBI) (prabumulih).
- Anggrayeni Agustina, Dendi Zainudin, Sugih Prakoso (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. pada perum perhutani kph sukabumi.
- Danila, Jefirtson R Riwu Kore (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai*. di dinas pekerjaan umum bina marga provinsi sumatera selatan.
- Deswita Rahmayanti (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. pada badan keuangan daerah kabupaten musi rawas utara.
- Dr. Kasmir, S.E, M.M (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. edisi pertama. cetakan kelima. penerbit. PT. Rajagrafindo Persada.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2016) *Manajemen Dasar*. Jakarta. edisi revisi. cetakan kedua belas. penerbit. PT. Bumi Aksara.
- Emy Amriani Asmin, A Rachman Supu (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai*. pada balai besar industri hasil perkebunan makasar.
- Hasibuan Malayu (2016). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. edisi revisi. cetakan kesembilan belas. PT. Bumi Aksara.

Irmawati, Bakri Hasanudin, Hamida Adda (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja*. pada pekerja lapangan keluarga berencana dalam mengelola program keluarga berencana di palu.

Lisa Anggraini (2019). *Kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan produktivitas kerja*. pada PT.sapta manunggal sumatera selatan.

Malayu S.P. Hasibuan (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. Jakarta. penerbit. PT. Bumi Aksara.

Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil (2017) *Manajemen Kinerja*. Depok. edisi kelima. cetakan kedua belas. penerbit. PT. Rajagrafindo Persada.

Reni Marleni, ErrySR Pangestu (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan* . pada PT telkom indonesia (witel jabar tengah) bandung.

Ron Rozada (2020). *Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen*. pada fakultas ekonomi dan bisnis di universitas muhammadiyah gresik.

Suprpto, Wempy Banga, Syahri Neru Husain (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kualitas pelayanan*. pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten konawe utara.