

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA  
KABUPATEN PALI**



**SKRIPSI**

**NAMA : Muhammad Farid Pratama**

**NIM : 212016336**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020/2021**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA  
KABUPATEN PALI**

**SKRIPSI**

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



**NAMA : Muhammad Farid Pratama**

**NIM : 212016336**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020/2021**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Farid pratama

Nim : 212016336

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kopetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali

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 dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya iniserta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Januari 2021

  
M. Farid Pratama

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap  
Kinerja Karyawan pada PT. Golden Blossom  
Sumatera Kabupaten Pali.  
Nama : Muhammad Farid Pratama  
NIM : 212016336  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan,  
Palembang, Januari 2021

Pembimbing I

DR. Diah Isnaini Asiati., SE., MM  
NIDN : 0207046301

Pembimbing II

Amidi., S.E., M.Si  
NIDN : 0229056502

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

DR. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN : 0229057501

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto :**

**“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah lalu diberikan kepadanya apa yang telah kamu kerjakan  
(QS. A Taubah :105)”**

**“Barang siapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat balasannya  
(An Nakabut :64)”**

**“ Bekerjalah seolah tak butuh uang, Mencintailah seolah tak pernah disakiti, Menarilah seolah tidak ada yang melihat, namun harus selalu ingat hiduplah seakan besok kamu akan mati. Sesungguhnya kebahagiaan dan sifat itu mengikuti hawa nafsu kita sendiri”**

**Dengan Cinta dan Doa**

**Skripsi ini kupersembahkan kepada:**

- 1. Kedua Orang Tuaku Tercinta  
Ayahanda Sumarli dan Ibunda  
Srinami**
- 2. Ayukku Yuyun, Titik, dan Puput**
- 3. Keponanakan lutfi, Ais, Ulfi, Zahra,  
Zidan, Kenzo**
- 4. Teman, sahabat (sudah seperti  
keluarga)**
- 5. Almamater Kebanggaanku**

## PRAKATA



*Assalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh*

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT memberikan kenikmatan terutama kenikmatan iman dan islam, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali” dapat diselesaikan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta ayahanda Sumarli dan Ibunda Srinami, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putra tercinta dalam doa dan sujudnya. Jika tidak ada setetes keringat orang tua saya tidak akan sampai ketitik sampai saat ini. Terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selain itu, penulis juga berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis

menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, M,Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Amidi, S,E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Terimakasih kepada dosen penelaah Seminar Usulan Proposal Bapak Ahmad Adi Arifai, SE, MM dan Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si yang telah menguji dan memperbaiki Proposal saya.
6. Terimakasih kepada dosen penguji Ujian kompresift Ibu Dr.Trisniarty AM, S.E., MM sebagai ketua penguji, Bapak Gumar Herudiansyah, S.E., M.Si sebagai penguji, dan Bapak Amidi.,S.E., M.Si sebagai pembimbing dan sebagai penguji.
7. Bapak Yuda Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Pembimbing Akademik paket 09 yang selalu sabar memberi arahan kepada saya di waktu bimbingan KRS.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.

9. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian serta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
10. Terimakasih kepada teman-teman yang ada di desa yang selalu mensupport saya (Panji, Titik, Lusi, Bella, dan dicky)
11. Trimakasih juga kepada teman-teman seperjuangan yang sering membantu saya dari awal kuliah sampai saat ini (Indra, Hendrik, Sarno, Aan, Indah, Luxy, dan teman-teman yang tidak sempat saya tulis.
12. Trimakasih juga kepada teman-teman kosan panti asuhan asri bersari (Imam mukhid, Panggih, rian, risky, rio, imam basori, fiter, sulaiman, yopi, ari, jesika, susi, iren, resma).
13. Terimakasih juga kepada teman-teman paket 09 dan KKN-53 posko 228 atas pertemuan singkat dan pertemanan kita selama ini, terimakasih juga kepada teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2016 atas semua yang pernah kita alami.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberika guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Meskipun demikian penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat.



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Halaman Motto dan Persembahan .....	v
Halaman Prakata .....	ix
Halaman Daftar Isi .....	x
Halaman Daftar Tabel .....	xi
Halaman Daftar Lampiran.....	xii
Halaman Abstrak Bahasa Indonesia.....	xiv
Halaman Abstrak Bahasa Inggris.....	xiiv

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Masalah.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7

### **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **DAN HIPOTESIS**

A. Kajian Kepustakaan .....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	18
C. Kerangka Pemikiran.....	21
D. Hipotesis.....	21

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Operasional Variabel.....	23
D. Populasi dan Sampel .....	23
E. Data Yang Diperlukan.....	25
F. Metode Pengumpulan Data.....	25
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	26

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	34
B. Pembahasan Penelitian.....	51
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	56

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	59
B. Saran.....	59

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Target Dan Realisasi Produksi .....	4
Tabel III.1 Definisi Dan Indikator Variabel.....	23
Tabel III.2 Kerangka Sempel .....	24
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	40
Tabel IV.2 Uji Realibel .....	41
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Bagian.....	42
Tabel I.4 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Masa Kerja .....	43
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan .....	45
Tabel IV.7 Kompetensi .....	47
Tabel IV.8 Kompensasi.....	49
Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda .....	52
Tabel IV.10 Uji F .....	53
Tabel IV.11 Uji t .....	54
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi.....	55

## **LAMPIRAN**

Lampiran	Jadwal Penelitian
Lampiran	Surat Balasan Melakukan Penelitian
Lampiran	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran	Kartu Aktivitas Bimbingan
Lampiran	Sertifikat SPSS
Lampiran	Sertifikat Aik
Lampiran	Sertifikat Komputer
Lampiran	Sertifikat LPIK ITB
Lampiran	Sertifikat Hasil Bebas Plagiat
Lampiran	Seminar Covid
Lampiran	Data dan Hasil Pengolahan Data
Lampiran	Biodata
Lampiran	Jurnal

## Abstrak

### **Muhammad Farid Pratama/212016336/Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali/Manajemen Sumber Daya Manusia**

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu (1)Adakah pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali, (2)Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali, (3)Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali. Penelitian ini bertujuan (1)Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali, (2)Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali, (3)Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali.

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif. Variabel yang di gunakan yaitu kompetensi, kompensasi, kinerja karyawan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali yang berjumlah 113 karyawan dengan jumlah sampel 83 karyawan yang diambil secara *Cluster Sampling* (Area Sampling) Data primer yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Selanjutnya teknik analisis data menggunakan analisis dan regresi linier berganda.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam uji secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali. Sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali.

**Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.**

### *Abstract*

**Muhammad Farid Pratama / 212016336 / 2021 / The Effects of Competence and Compensation on Employee Performance of PT. Golden Blossom Sumatera, Pali Regency / Human Resource Management**

The formulation of the problem in this study to find out (1) was there any effects of competence and compensation on employee performance of PT. Golden Blossom Sumatera, Pali Regency, (2) was there any effect of competence on employee performance of PT. Golden Blossom Sumatera, Pali Regency, (3) was there any effect of compensation on employee performance of PT. Golden Blossom Sumatera, Pali Regency. This study aimed (1) to determine the effects of competence and compensation on employee performance of PT. Golden Blossom Sumatera, Pali Regency, (2) to determine the effect of competence on employee performance of PT. Golden Blossom Sumatera, Pali Regency, (3) to determine the effect of compensation on employee performance of PT. Golden Blossom Sumatera, Pali Regency. This type of research was Associative. The variables were competence, compensation, employee performance. In this study the population were all employees who worked in PT. Golden Blossom Sumatera, Pali Regency, amounting to 113 employees with a sample size of 83 employees taken by cluster sampling (area sampling). The primary data were primary data with questionnaire data collection methods. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression and analysis. The results of hypothesis testing proved that competence and compensation together had a positive and significant effect on employee performance. Whereas in a partial test competence had a positive and significant effect on employee performance of PT. Golden Blossom Sumatera, Pali Regency. While compensation had a positive and significant effect on employee performance of PT. Golden Blossom Sumatera, Pali Regency.

**Keywords:** *Competence, compensation and employee performance.*



January 30, 2021



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insannya berkembang maksimal.

SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi tersebut. Integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumberdaya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi.

Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaannya sebagai beban (Edy Sutrisno 2009 :1). Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian,

pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, Simamaora 1997 (dalam Edy Sutrisno 2009:5).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat Schuler 1992 (dalam Edy Sutrisno 2009 : 6).

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, Colquitt, LePine 2011 (dalam Wibowo 2017:2). pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka perhatian tujuan, ukuran dan penilaian, Cascio 2013 (dalam Wibowo 2017:2).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi suatu kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketarampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketentuan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan, Boyatzis (dalam Donni Junni Priansa, 2018:253). Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan



oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Dengan demikian, Kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Kompetensi didasarkan pada apa yang dilakukan oleh karyawan dan perilaku mereka yang dapat diamati, Berbazette (dalam Donni Juni Priansa 2018:254). Selain kompetensi, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther (dalam Wibowo 2017:289). Di dalam kompensasi terdapat system insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja, Werther (dalam Wibowo 2017:290).

PT. Golden Blossom Sumatera merupakan salah satu perusahaan kelapa sawit yang ada di Sumatera, yang beralamat di Desa. Prambatan, kec. Abab, kab. Penukal Abab Lematang Ilir (Pali). PT Golden Blossom Sumatera mengalami kenaikan dan penurunan kinerja karyawan. Berikut target dan realisasi produksi PT. Golden Blossom Sumatera.

**Tabel I.1**  
**Target Dan Realisasi produksi Kelapa Sawit PT Golden Blossom**  
**Sumatera**  
**Tahun 2015-2019**

Tahun	Target	Realisasi	Target belum tercapati
2015	60.000.000 Ton	96.159.481 Ton	—
2016	80.000.000 Ton	75.247.410 Ton	5,94%
2017	80.000.000 Ton	83.029.120 Ton	—
2018	100.000.000 Ton	87.579.470 Ton	12,42%
2019	100.000.000 Ton	85.108.070 Ton	14,84%

Sumber : PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 pencapaian realisasi produksi mengalami kenaikan dan penurunan, pada tahun 2015 realisasi mencapai target bahkan lebih, namun di tahun 2016 realisasi mengalami penurunan produksi. serta pada tahun 2017, kembali naik dan melebihi target walaupun tidak sebanyak di tahun 2015. Dan realisasi di tahun 2018 dan 2019 kembali turun bahkan penurunan di tahun 2018 dan 2019 ini lebih banyak di bandingkan di tahun 2016. Oleh karna itu kinerja karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali belum optimal sehingga tujuan perusahaan belum tercapai dan hasil kinerja karyawan yang cenderung tidak stabil dari tahun ketahun. Hal ini disebabkan oleh standar pencapaian target perusahaan yang diberikan terlalu tinggi untuk mencapai targetnya. Adapun dalam kenaikan jabatan untuk karyawan yang sudah lama bekerja, namun peluang ini sangatlah kecil untuk di dapatkan oleh karyawan walaupun karyawan tersebut sudah menjadi karyawan tetap yang sudah lama di PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali.

Kompetensi karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali dalam Pengetahuannya belum meluas tentang jenis-jenis bibit kelapa sawit yang unggul dan yang berkualitas baik seperti kelapa sawit dura, pisivera, dan tenera. Selain itu pemahaman karyawan pada PT. Golden blossom Sumatera Kabupaten Pali dalam mengatasi hama seperti hama tikus, jamur dan parasit belum sepenuhnya terselesaikan sehingga banyak pohon kelapa sawit tersebut banyak yang mati. Selain itu kemampuan karyawan dalam bekerja belum memenuhi target yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Target dari perusahaan itu seperti pemanenan buah kelapa sawit yang harus menghasilkan minimal 100 buah dalam sehari, dikarenakan banyak buah kelapa sawit yang hasilnya tidak bagus dikarenakan oleh ham tersebut.

Kompensasi di PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali tidak memenuhi syarat dalam membagikan gaji untuk karyawannya, di karenakan perusahaan sering terlambat memberikan gaji kepada karyawan seperti halnya jika sudah waktunya memasuki waktu pembagian gaji karyawan namun perusahaan sering terlambat 2 sampai 3 hari bahkan lebih. Dalam pembagian gaji karyawan biasanya di berikan pada tanggal 8-10, namun keterlambatan itupun sampai tanggal 15-20. Hal ini membuat karyawa tidak semaksimal dalam bekerja. Selain itu insentif yang diberikan, karyawan tidak sesuai dengan apa yang di kerjaan oleh karyawan seperti halnya jika karyawan telah melakukan pekerjaannya dan melebihi target dalam waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan namun karyawan tersebut tidak

mendapatkan insentif yang seharusnya di dapatkan oleh setiap karyawan atas pekerjaannya tersebut. Perusahaanpun juga tidak memberikan tunjangan untuk karyawan yang masih di bawah pengawasan mandor walaupun karyawan tersebut adalah karyawan tetap yang di tempatkan di di perkebunan kelapa sawit.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali?

#### **D.Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penerapan didalam dunia kerja.

##### 2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali untuk mengetahui dimana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

##### 3. Bagi Almameter

Dapat dijadikan salah satu sumber dan bacaan bagi para mahasiswa/mahasiswi serta sebagai bahan acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjut

## DAFTAR PUSTAKA

- Donni Junni Priansa. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Edi Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Emron Edison. 2017. *Manajemen Sumber Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hokgy Wicaksono (2019). *Penengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT kharisma Gunamakmur*. Vol. 07.
- I Kadek Edy Sanjaya, Ayu Desi Indrawati. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pande Agung Segara*. Jurnal Ekonomi. Hokgy Wicaksono (2019). *Penengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT kharisma Gunamakmur*. Vol. 9 No.04. Universitas Udayana Bali.
- Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Aksara.
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Grup.
- Tatang Mulyana, Yuniar Fajrin. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan outsourcing PT Indonesia Power UPJP Kamojang Kabupaten Bandung*. Jurnal Wacana Ekonomi Vol.16 No.02. Universitas Garut.
- Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- HWibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persad.