

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DEPARTEMEN PERBENGKELAN  
PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Rahmat Dwi Satryo**

**NIM : 212017408**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DEPARTEMEN PERBENGGKELAN  
PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

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



**Nama : Rahmat Dwi Satryo**  
**NIM : 212017408**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

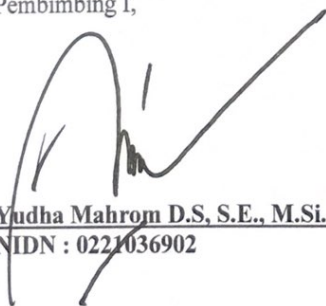
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap  
Kinerja Pegawai Pada Departemen Perbengkelan PT  
Pupuk Sriwidjaja Palembang  
Nama : Rahmat Dwi Satryo  
NIM : 212017408 M  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal , Maret 2023

Pembimbing I,



**Yudha Mahrom D.S., S.E., M.Si.**  
NIDN : 0221036902

Pembimbing II,



**Anggreany Hustia, S.E., M.M.**  
NIDN : 0110128301

Mengetahui,  
Dekan,  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.**  
NIDN: 0229057501

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahmat Dwi Satryo  
NIM : 212017408 M  
Konsetrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skirpsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Departemen Perbengkelan PT Pupuk Sriwidjaja  
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 di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
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 gela yang diperoleh karena karya ini serta sanski lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Rahmat Dwi Satryo

## ABSTRAK

### **Rahmat Dwi Satryo/212017408/Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Perbengkelan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner. Populasi penelitian ini berjumlah 74 karyawan dan sampel sebanyak 43 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan pengujian menggunakan teknik cluster sampling . tingkat signingifikan 5% . Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, Kompetensi Kinerja Pegawai Pada Departemen Perbengkelan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $45,981 > F_{tabel}$  sebesar 2,70 dengan tingkat signifikan  $F$   $0,000 < Sig \alpha = 0,05$ . Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,304 > t_{tabel}$  sebesar 1,983 atau tingkat signifikan terhadap kinerja 0,05 .Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$   $0,023 <$  sebesar  $4,826 > t_{tabel}$  sebesar 1,983 atau tingkat signifikan thitung  $0,000 < 0,05$ . Uji Koefisien Determinasi menunjukan variable Kepemimpinan , Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Perbengkelan PT Pupuk Sriwidjaja sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dijelaskan oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kepemimpinan , Kompetensi , Kinerja Pegawai .**

## **ABSTRACT**

***Rahmat Dwi Satryo/212017408/The Influence of Leadership and Competence on Employee Performance at the Workshop Department of PT Pupuk Sriwidjaja Palembang/Human Resource Management***

*This research is to determine the effect of Competency Leadership on Employee Performance at PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. The type of research used is associative research. Data collection techniques by distributing questionnaires. The population of this research is 74 employees and the sample is 43 employees. Data analysis used is qualitative and quantitative analysis by testing using cluster sampling technique. Significant rate of 5%. The results showed that there was a positive and significant influence on Leadership, Employee Performance Competence in the Workshop Department with an Fcount of 45.981 > Ftable of 2.70 with a significant level of F 0.000 < Sig  $\alpha$  = 0.05. Leadership has a positive and significant effect on employee performance with a tcount value of 2.304 > ttable of 1.983 or a significant level of performance of 0.05. Competence has a positive and significant effect on employee performance with a tcount value of 0.023 < 4.826 > ttable of 1.983 or a significant tcount level of 0.000 < 0.05. The Coefficient of Determination test shows that the variable Leadership, Competence on Employee Performance at the Workshop Department of PT Pupuk Sriwidjaja is 57% while the remaining 43% is explained by other variables not included in this study.*

***Keywords: Leadership, Competence, Employee Performance***

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

**Assalamu'alaikum. Wr. Wb.**

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Perbengkelan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua Orang Tua Serta Istri dan Anak Tercinta yang telah mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Marhom DS, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. Selaku Ketua Jurusan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya
5. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis dan karyawan yang menjadi responden
8. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
9. Keluarga besar kelas malam yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.

#### 10. Rekan Kerja di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis. Meskipun demikian penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

**Palembang, Februari 2023**

**Penulis**



**Rahmat Dwi Satryo**



## **MOTTO**

Maka apabila kamu telah selesai (Dari Sesuatu Urusan) , Kerjakanlah dengan  
sungguh - sungguh (Urusan) yang lain.  
(QS. Al Insyirah :7)

### **Kupersembahkan Skripsi ini untuk :**

1. Kedua Orang Tuaku Tercinta
2. Istri dan Anak Tercinta

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan .....</b>	<b>iv</b>
<b>Motto .....</b>	<b>v</b>
<b>Prakata.....</b>	<b>vi</b>
<b>Halaman Daftar Isi .....</b>	<b>viii</b>

### **BAB 1. PENDAHULUAN**

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

### **BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

A. Kajian Pustaka .....	9
B. Kerangka Pemikiran.....	20
C. Hipotesis .....	22

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	23
B. Lokasi Penelitian .....	24
C. Operasional Variabel .....	25
D. Populasi dan Sampel .....	26
E. Data yang diperlukan .....	27
F. Metode Pengumpulan Data .....	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data .....	30

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....38  
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....59

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Kesimpulan .....66  
B. Saran .....66

Daftar Pustaka .....68

Lampiran .....69

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Operasional Variabel .....	25
Tabel III.2 Data Karyawan Berdasarkan Bagian .....	27
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	41
Tabel IV.2 Hasil Uji Reabilitas .....	42
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	48
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan .....	50
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi .....	52
Tabel IV.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	54
Tabel IV.7 Hasil Uji F .....	56
Tabel IV.8 Hasil Uji t .....	57
Tabel IV.9 Uji Koefisien Determinasi .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Kuisisioner Penelitian
- Lampiran : Tabulasi Data Jawaban Responden
- Lampiran : Olahan Data SPSS
- Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran : Hasil Analisa Regresi
- Lampiran : Kartu Aktivasi Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Riset
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran : Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
- Lampiran : Sertifikat SPSS
- Lampiran : Plagiat
- Lampiran : Biodata Penulis

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi perusahaan membutuhkan sumberdaya yang berkualitas dan ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola aset perusahaan dengan baik. Hal ini demi kemakmuran dan kesejahteraan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia dan berkualitas dan ahli pada bidangnya akan mendukung tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya, kinerja dapat dipandang dari hasil pekerjaan, kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan yang sedang berlangsung untuk mencapai target atau hasil kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu (Pandi Afandi 2021:84). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal seperti kepemimpinan dan kompetensi.

Meningkatkan kinerja Pegawai, perusahaan harus memiliki kepemimpinan dan menjaga kompetensi pegawainya, dengan menempuh cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan . Melalui proses-proses tersebut Pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang sesuai

dengan pekerjaannya dan juga pimpinan mampu mengendalikan bawahannya serta menyampaikan gagasan-gagasannya dan mengambil keputusan yang tepat untuk membantu bawahannya dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun pengertian kepemimpinan menurut Hasibuan (2009:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2009:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi, orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan dampak terhadap semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai sasaran-sasarannya, kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang di inginkan. .

Kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi karyawan yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan dan paling tidak para karyawan memerlukan pimpinan yang memiliki kemampuan mengambil keputusan untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap berjalan sesuai rencana dengan tujuan organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahannya dan bantuan orang-orang disekitarnya, serta kemampuan dalam mengendalikan bawahan tersebut untuk menyetujui apa yang diharapkan pimpinannya dalam mencapai tujuan.

Adapun hal lainnya yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yaitu kompetensi. konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. Peningkatan kompetensi merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Adapun dimensi-dimensinya dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat yang pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Edy Sutrisno 2019:03)

Departemen Perbengkelan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang merupakan bagian dari perusahaan yang memiliki peranan memelihara berbagai peralatan pabrik. Pimpinan departemen perbengkelan pada PT. Pupuk Sriwidjaja



Palembang perlu mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap pegawai untuk dapat memberikan gagasan, komunikasi, serta mengendalikan bawahannya dan begitu juga kompetensi untuk meningkatkan kinerja Pegawai, karena seorang pimpinan harus mampu memberikan contoh yang baik kepada karyawan dan menerapkan cara berfikir optimis agar dapat mematuhi peraturan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai**  
**Departemen Perbengkelan**

<b>Tahun</b>	<b>Order Pekerjaan</b>	<b>Realisasi Pekerjaan</b>	<b>Presentase (pencapaian)</b>	<b>Presentase (belum tercapai)</b>
2019	24.931	21.234	85%	15%
2020	25.123	21.911	87%	13%
2021	23.667	20.454	86%	14%

**Sumber: Departemen Perbengkelan PT.PUSRI Palembang.**

Berdasarkan hasil observasi, masih ada pegawai yang memiliki kinerja yang tidak konsisten. Hal ini dapat terlihat dari tabel 1.1 yang mana karyawan belum mampu memperlihatkan kinerja secara optimal, karena penempatan pegawai diperusahaan ini tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki, karena keahlian yang dimiliki oleh pegawai dapat menentukan kualitas yang dihasilkan pegawai didalam perusahaan. Selain kualitas, kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai belum bisa mencapai realisasi pekerjaan, karena pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Dibuktikan di tahun 2021 dimana presentase pencapaian hanya dikisaran 86

persen. Waktu kerja yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan target juga terbilang cukup untuk menyelesaikan target, tetapi karyawan belum bisa mencapai target yang telah ditentukan perusahaan tersebut akibat kurangnya pengawasan dari atasan sehingga mengalami penurunan setiap tahunnya. Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan target dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan perusahaan, sehingga semua yang diinginkan oleh perusahaan tercapai.

Kendala berikutnya yang dihadapi departemen perbengkelan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dapat dilihat dari faktor kepemimpinan dimana pengambilan keputusan dari pimpinan yang kurang tepat yang membuat target kerja banyak yang tidak *on point*. Permasalahan lainnya adalah pimpinan masih kurang dalam menciptakan komunikasi seperti menyampaikan gagasan dan pesan kepada bawahannya sehingga bawahan kurang atau tidak dapat memahami maksud dengan baik, selain itu kurangnya kemampuan mengendalikan bawahan, yaitu menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan bawahannya apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam, tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik..

Kepemimpinan, kompetensi juga perlu disorot karena sifat dari pegawai yang dimana beberapa pegawai terlihat sering berbincang terlalu lama dan melupakan tanggung jawab sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, kemudian para pegawai masih belum memiliki pengetahuan yang baik saat bekerja,

dikarenakan kurangnya training dan sertifikasi dari perusahaan untuk menambah wawasan dan keterampilan atau skill pegawainya, sehingga menyebabkan pegawai tidak memiliki keterampilan yang mumpuni dalam mengoperasikan suatu alat yang ada di perusahaan sehingga membuat waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas pentingnya kepemimpinan dan kompetensi pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, maka peneliti tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian dengan judul **pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Departemen Perbengkelan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat di kemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Departemen Perbengkelan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ?
2. Adakah Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Departemen Perbengkelan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ?
3. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Departemen Perbengkelan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari uraian perumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Departemen Perbengkelan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Departemen Perbengkelan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Departemen Perbengkelan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

### **D. Manfaat Penulisan**

1. Manfaat bagi penulis untuk menambah wawasan dan mampu menerapkan ilmu yang diterima selama perkuliahan mengenai pengetahuan yaitu kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Perusahaan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki kepemimpinan dari pimpinan serta meningkatkan kompetensi kerja.
3. Bagi Almamater atau universitas sebagai bahan referensi yang dapat digunakan untuk penelitian dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agus, Setiawan Bahar dan Abd. Muhith. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Asiati, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Iqbal, Hasan, (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Lily Desianti Permatasari, Agus Hermani D.S (2019) *pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing Kabupaten Sragen*
- Sangkot Idris Ritonga, Wahyu Azhar Ritonga, Syafaruddin, Ali Mukti Tanjung, M.Ali Musri (2020) *pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Smks Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu*
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Pertama). PRENADAMEDIA GROUP.
- Syopwani (2017) *pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan pancoran kota administrasi jakarta selatan*
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, edisi pertama.
- Veithzal Rivai. ( 2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.