

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV.PESONA MUSI PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Nur Arsita

NIM : 212018353

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV.PESONA MUSI PALEMBANG**

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



Nama : Nur Arsita

Nim : 212018353

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Arsita
Nim : 212018353
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv.Pesona Musi Palembang

Dengan ini Saya Menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini 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 di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian 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, Agustus 2023



METERAI TEMPEL
339AKX55428311
Nur Arsita

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja
Karyawan CV.Pesona Musi Palembang
Nama : Nur Arsita
NIM : 212018353
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal,

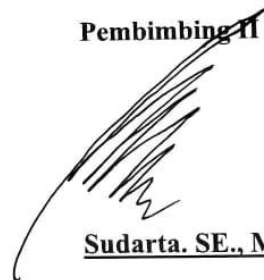
Pembimbing I



Dr. Zaleha Trihandayani SE., M.Si

NIDN: 0229057501

Pembimbing II

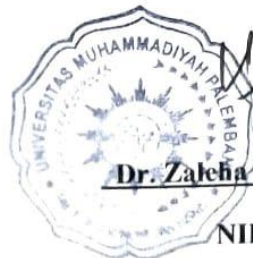


Sudarta. SE., M.M

NIDN: 0203026701

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani SE., M.Si

NIDN: 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Al-Baqarah 286)

“Dan hidup ini tak perlu kau rencanakan, kalau isinya niat baik, niat baik, niat baik, insyaallah jadi. Berusahalah hidup menjadi lebih baik lagi dari hari kemarin dan teruslah berprasangka baik, karena Allah adalah tergantung sebaik baik nya prasangka hambanya”

Dengan Ridho Allah SWT

Kupersembahkan Skripsi ini kepada:

- *Ayahanda Dan Ibunda Tercinta*
- *Saudara dan Saudari ku Tersayang*
- *Kedua Pembimbing Skripsiku*
- *Almamaterku*
- *Dan Seluruh Keluarga Besarku*

PRAKATA



Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunia-nyasehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Pesona Musi Palembang yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Terima kasih yang tiada hentinya penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Supriadi dan Ibu Sulmaini .Kedua kakak laki laki ku, Arif Sukendri dan Rahmad, Kakak Perempuan Aulia Rahmi, Dan Adik perempuanku Tersayang Kurnia Ariani, beserta seluruh keluarga besar yang Insya Allah selalu diberkati oleh-Nya. Semoga Allah SWT senantiasa selalu memberikan nikmat dan rahmat-Nya kepada kita semua serta selalu dalam perlindungan Allah SWT, Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, masukan, arahan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr.Abid Djazuli,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yuda Mahrom Darma Saputra, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Sudarta, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat bermanfaat

sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Bapak Arraditya Permana S.E., M.M dan Bapak Gumar Herudiansyah,S.E.,M.M selaku Dosen Penelaah Seminar Proposal yang telah memberikan arahan, masukan dan saran yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat disempurnakan dengan baik
6. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing serta memberikan arahan dalam perkuliahan
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tulus memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat serta memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
8. Bapak Dicky Poerwadi selaku Direktur Utama, Ibu Putri Dahlia selaku Asisten Manager HRD, dan Mba Nissah Gina Fitri selaku Talent Management beserta seluruh karyawan CV.Pesona Musi Palembang yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Responden yang telah berpartisipasi memberikan jawaban dalam proses pembuatan skripsi.
10. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca serta dari berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, 23 September 2023

Nur Arsita

ABSTRAK

Nur Arsita/212018353/2023/Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pesona Musi Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adakah kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Pesona Musi Palembang? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang dengan dengan teknik *cluster Sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa: ada pengaruh signifikan kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang, ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang, ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang.

Kata kunci: kompensasi, kompetensi, kinerja

ABSTRACT

Nur Arsita/212018353/2023/*The Influence of Compensation and Competence on Employee Performance at CV. Pesona Musi Palembang/Human Resource Management.*

The formulation of the research problem is whether compensation and competence affect the performance of CV. Pesona Musi Palembang? This research includes associative research. The sample in this study were 59 people using the cluster sampling technique. The data needed are primary and secondary. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression, F test, t test and coefficient of determination. The results of the analysis show that: there is a significant effect of compensation and competency on the performance of CV. Pesona Musi Palembang, there is a significant effect of compensation on the performance of CV. Pesona Musi Palembang, there is a significant effect of competence on the performance of CV. Pesona Musi Palembang.

Keywords: *compensation, competency, performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	Error! Bookmark not defined.
TANDA PENGESAHAN USULAN PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	3
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
A. Kajian Pustaka	Error! Bookmark not defined.
B. Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Operasionalisasi Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
D. Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
E. Data yang diperlukan.....	Error! Bookmark not defined.
F. Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (Karyawan) merupakan factor terpenting bagi perusahaan demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi mempunyai kemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja. Hal ini kemungkinan karena factor kompensasi dan kompetensi yang diberikan oleh perusahaan. Sangat disayangkan, jika perusahaan yang mempunyai tenaga kerja yang berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja dengan produktif.

Perusahaan diharuskan untuk mengatur tenaga kerja dan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam pengembangan usahanya. Dengan adanya perubahan perubahan langsung atau tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan berpengaruh juga terhadap kondisi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dedan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2017:10)

Faktor yang mendukung kinerja karyawan adalah kompetensi.

Kompetensi yang tepat, merupakan factor keberhasilan yang dapat dimiliki oleh suatu perusahaan apabila perusahaan tersebut memiliki dasar yang kuat yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Kompetensi dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (menurut Emron 2017:140). Kompetensi yang dimiliki karyawan berbeda-beda. Tingkat pendidikan, keahlian dan sikap merupakan factor utama dalam menunjang efektivitas kinerja karyawan.

Kompetensi yang ada di perusahaan harus memadai, misalnya seperti perusahaan melakukan training atau pelatihan kepada karyawannya. Dengan diadakan pelatihan tersebut, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, kemampuan, keterampilan dan pengalaman dalam bekerja dan menjalankan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan masalah terkait tugas yang diberikan oleh atasan.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah imbalan berupa uang tunai atau non-tunai berupa barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan oleh suatu perusahaan atau organisasi tertentu.

Kompensasi yang sesuai atau tidak sesuai sangat berpengaruh dalam menentukan apakah karyawan akan tetap betah bekerja atau keluar dari perusahaan dan juga kalau memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu. Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan jabatan pekerjaan.

Masih banyak ditemui karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal di CV. Pesona Musi Palembang, dilihat dari fenomena yang ada yaitu permasalahan rendahnya gaji karyawan, bonus yang ditetapkan tidak sesuai yang hanya diberikan kepada bagian produksi saja, tidak adanya perbedaan gaji antara karyawan lama dan karyawan baru, sehingga membuat karyawan merasa kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Jenis kompensasi yang diberikan oleh CV. Pesona Musi Palembang kepada karyawannya, diantaranya adalah gaji, bonus, reward, dan tunjangan hari raya.

CV. Pesona Musi Palembang (Pempek Beringin) yang berlokasi di Karyabaru, Kec. Alang alang lebar Kota Palembang merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 1970, pada awalnya bernama Pempek Beringin Dempo (Generasi ke-1) dan pada tahun 2015 berubah nama menjadi CV. Pesona Musi (Generasi ke-2) CV. Pesona Musi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner makanan khas dan oleh-oleh Palembang, seperti berbagai jenis pempek, tekwan, model, lenggang, laksanakan dan celimpungan. Selain itu untuk

oleh-oleh tersedia kemasan vakum dan kemasan kotak. CV. Pesona Musi selalu mengharapkan pendapatan laba yang terus berkembang dari waktu ke waktu. Persaingan dalam dunia usaha kuliner sudah sangat ketat. Untuk mengetahui keberhasilan suatu perusahaan maka perlu di adakan analisis terhadap 5 modal kerja dan tingkat penjualan. Penelitian ini dilakukan pada CV. Pesona Musi Palembang pada periode tahun 2019-2021.

Tabel 1.1
Pelaksanaan Kerja Karyawan
CV. Pesona Musi Palembang
Tahun 2019-2021

Tahun	Target	Realisasi	Presentase yang Tercapai (%)	Presentase belum tercapai(%)
2019	Rp.11,294,838,200	Rp.5,082,472,440	45%	55%
2020	Rp.10,930,830,600	Rp. 3,825,790,710	35%	65%
2021	Rp.13,661,064,403	Rp. 8,164,298,543	49%	61%

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 data perusahaan CV. Pesona Musi Palembang tahun 2019-2021. Dapat dilihat bahwa target pencapaian Target penjualan pempek dalam kurun waktu 3 tahun terakhir rata-rata hanya sebesar 45% dan yang belum tercapai sebesar 60%. Hal ini mendukung kondisi bahwa beberapa karyawan belum melakukan pekerjaan dengan baik sehingga target penjualan belum mencapai target. CV. Pesona Musi Palembang harus meningkatkan kompetensi karyawan agar penjualan atas produk-produk yang dijual dapat ditingkatkan. Kompetensi karyawan dan kompensasi yang baik diharapkan mampu meningkatkan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Perusahaan tentunya harus senantiasa memperhatikan kompetensi karyawan agar dapat memaksimalkan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan serta dapat mempengaruhi aktivitas karyawan agar dapat berjalan sebagaimana mestinya. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Edison (2017) Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Maka dari itu, kompetensi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, Kompetensi karyawan di CV. Pesona Musi Palembang belum berjalan dengan semestinya.

Setelah peneliti melakukan observasi di CV. Pesona Musi Palembang terhadap 30 orang responden yang bekerja di CV. Pesona Musi Palembang dengan metode menyebarkan kuisioner, ditemukan banyak sekali kekurangan sistem kompensasi dan kompetensi di CV. Pesona Musi Palembang. Maka, berikut saya simpulkan beberapa jawaban yang diperoleh selama melakukan observasi, yaitu : Perusahaan belum mengadakan pelatihan ditempat kerja, beberapa karyawan tidak memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan, beberapa karyawan belum handal melakukan pekerjaan sesuai dengan metode yang telah ditentukan perusahaan, bonus diberikan hanya sebagian produksi saja, gaji yang ditetapkan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan perusahaan memberikan tunjangan hanya berupa THR

Berdasarkan hasil *Pra Riset* sehingga peneliti mengetahui kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang dengan cara mewawancarai karyawan

serta menggunakan kuisioner, dimana didapatkan hasil mengenai kompetensi kerja CV. Pesona Musi Palembang. Namun, kompetensi yang di berikan oleh CV. Pesona Musi Palembang kepada karyawannya belum sepenuhnya berjalan dengan semestinya, dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 1.2
Data Pra-Riset Kompetensi Kerja
CV. Pesona Musi Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan	0	30
2	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki	13	17
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan metode yang telah ditentukan	14	16

Sumber: survei pendahuluan, CV.Pesona musi Palembang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa Kompetensi karyawan di CV. Pesona musi Palembang diduga menjadi factor menurunnya kinerja karyawan yaitu karena belum diadakannya training (pelatihan) di perusahaan terhadap karyawan yang mana perusahaan juga tidak memberikan kesempatan belajar hal hal baru di tempat kerja serta promosi jabatan kepada karyawan secara menyeluruh terhadap hasil produksi pempek sehingga beberapa karyawan merasa kecewa karena tidak adanya konsistensi perusahaan dalam memberikan kesempatan belajar dan promosi jabatan tersebut, serta belum terlaksananya kompetensi yang maksimal dan berkelanjutan antara karyawan terhadap perusahaan yang dalam hal ini kinerja karyawan terhadap perusahaan masih kurang baik yang mana karyawan tersebut saat ditugaskan keluar kota oleh

perusahaan banyak yang tidak memenuhi tugasnya dalam arti beberapa karyawan tersebut mangkir dari tugas dan kewajiban mereka kepada perusahaan tidak terpenuhi sehingga mempengaruhi kinerja mereka dalam mengembangkan keahlian mereka terhadap perusahaan, kemudian identifikasi karyawan juga masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari sebagian karyawan yang tidak saling mendukung didalam pekerjaan. Hal itu menyebabkan tujuan perusahaan sulit dicapai tanpa kerjasama dan dukungan dari para karyawannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun nonfisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seseorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan , baik untuk perusahaan maupun karyawan.

Namun, kompensasi yang di berikan oleh CV.Pesona Musi Palembang kepada karyawannya belum sepenuhnya berjalan dengan semestinya, dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 1.3
Data Pra-Riset Kompensasi Kerja
CV.Pesona Musi Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Bonus diberikan kepada semua karyawan	5	25
2	Gaji sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan	14	16
3	Tunjangan hanya berupa THR	30	0

Sumber: survey pendahuluan, CV.Pesona Musi Palembang, 2022

Berdasarkan tabel 1.3, dapat dilihat bahwa CV. Pesona Musi Palembang belum memiliki konsistensi pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan, kompensasi yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, manfaat kompensasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Maka dari itu, pemberian kompensasi yang kurang sesuai menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan, hal itu dikarenakan perusahaan tidak memberikan bonus kepada karyawan secara menyeluruh, beberapa karyawan merasa kecewa karena tidak adanya konsistensi perusahaan dalam memberikan bonus tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Pesona Musi Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV.Pesona Musi Palembang?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV.Pesona Musi Palembang ?
3. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV.Pesona Musi Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan CV.Pesona Musi Palembang

3. Manfaat bagi almamater/Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zafana Publishing.
- Bastian. (2018). *Kinerja Karyawan*. Jawa Barat: Kencana.
- Dessler. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan: Makassar.
- Diah Isnaini, d. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri Offset.
- Edison. (2017). *Kompetensi*. Jakarta utara: Zanafa Publishing.
- Elmi. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenada Media.
- Emron, Y. I. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta* , Vol II, No. 1.
- Handoko. (2019). *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Bandung: Zahir Publishing.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya-Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. M. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- herani, a. (2021). *Kinerja kaeryawan*. semarang: pt. bumi aksara.
- Indrawati. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT.Pande Agung Dewata. *Jurnal Maksi Prener* , 45-52.
- Kurnia. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kopenensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Pada PT.Gembala Sriwijaya Jakarta* , 26.
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zafana Publishing.
- Ritonga, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kineja Karyawan Studi Pada PT.Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal Manajemen Syariah FEB UIN Raden Intan Lampung* , 60-75.
- Rivai. (2018). *Kinerja Karyawan dalam Muhammad Busro*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Rostiana, I. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan . *Studi Pada CV.Putra Utamajaya* , 56-63.

SERDAMAYANTI, P. D. (2020). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyanto, S. (2018). *Kompetensi*. Surabaya: CV. Alberta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alberta.

Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja, Kompensasi, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.