

**PENGARUH KOMPETENSI SDM, MOTIVASI KERJA DAN GAJI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CS2 POLA SEHAT
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

**MURTI
NPM. 22.01.11.01.06**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

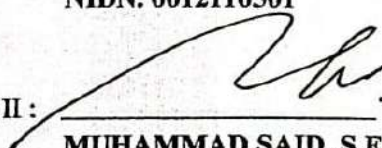
Nama : MURTI
Nomor Pokok/NIRM : 22.01.11.01.06
Jurusan\Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SDM, MOTIVASI
KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT CS2 POLA SEHAT
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 07 April 2024 Pembimbing I :


Hj. NINA FITRIANA, S.E., M.Si.
NIDN. 0012116501

Tanggal 07 April 2024 Pembimbing II :

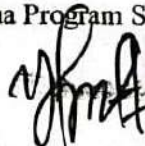

MUHAMMAD SAID, S.E., M.Si.
NIDN. 0217046401

Mengetahui,

Dekan


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

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si
NIDN. 0226028303

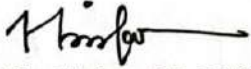
059/PS/DFEB/26

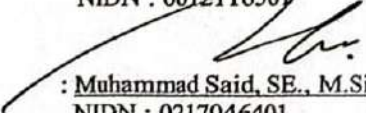
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

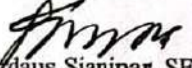
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MURTI
Nomor Pokok/NIRM : 2201110106
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SDM, MOTIVASI
KERJA, GAJI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. CS2 POLA SEHAT
PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal... 07 April 2026Ketua penguji : 
: Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si
NIDN : 0012116501

Tanggal... 07 April 2026penguji I : 
: Muhammad Said, SE., M.Si
NIDN : 0217046401

Tanggal... 07 April 2026penguji II : 
: Firdaus Sianipar, SE., MM
NIDN : 0203066401


Mengesahkan,

Dekan,
Tanggal : 07 April 2026



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal... 07 April 2026


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

059 /PS/DFEB/26

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Murti

NPM : 2201110106

Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, April 2026



Murti

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, dia mendapat (pahala) dari(kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat(siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya”
(QS. Al-Baqarah: 286)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses nikmati saja Lelah Lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang gelombang itu yang bisa kau ceritakan.”
(Boy candra)

"Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju"

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil Allamin. Karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini.

Karya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada kedua Otang Tua Tercinta, Bapak Muhammad dan yang teristimewa Ibu Ningsih yang telah memberikan dukungan dan semangat sepenuh hati.

Diri saya sendiri, Murti karena telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri walaupun banyak tekanan dari luar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT berkat Rahmat dan Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI SDM, MOTIVASI KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CS2 POLA SEHAT PALEMBANG”**. Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.

Peneliti menyadari dalam menyelesaikan Skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi bantuan, dukungan dan dorongan kepada peneliti dalam proses penelitian dan penyusunan. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE. M.Si. Ak. CA. CSRS, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, SE.,M.Si, Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.
5. Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E.,M.Si dan bapak Muhammad Said, S.E.,M,Si, Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuannya sampai masa akhir perkuliahan.
7. Pimpinan serta seluruh karyawan PT. CS2 Pola Sehat Palembang yang telah membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan peneliti.
8. Kepada kedua orang tuaku bapak ibu tercinta. Terima kasih atas Do'a, dan dukungan dalam membimbing peneliti selama ini terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita dan tidak mudah menyerah dan termotivasi dalam menyelesaikan apapun.

9. Skripsi ini saya persembahkan kepada diri saya, Murti, sebagai bentuk penghargaan atas segala perjuangan, kesabaran dan keyakinan yang telah menemani setiap Langkah dalam menyelesaikan karya ilmiah ini. Perjalanan ini bukan sekadar proses akademik, tetapi juga perjalanan batin yang penuh dengan tantangan, tekanan rasa kecewa, bahkan ke inginan untuk menyerah. Namun, di Tengah segala terbatasan, saya memilih untuk bangkit dan terus melangkah, berpegang teguh pada prinsip:”sesungguhnya, Bersama kesulitan ada kemudahan.”
10. Kepada ayuk ku Fitri terimakasih telah mendukung penulis dalam proses menyelesaikan skripsi dari awal sampai akhir penelitian.
11. Sahabat-sahabatku rekan angkatan 2022 (Dina Rahayu, Mona Ningsih, Yuli Amalia, Nurmeilia, Aulia Dwi Annisa, Risma Damayanti) dan Jurusan Manajemen yang sama-sama berjuang selama menjalani pendidikan di Program S1 Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Tridinanti Palembang. Terima Kasih atas kebaikan dan kerjasamanya.

Palembang, Februari 2026

MURTI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Akademis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.3 Tujuan Kinerja	13
2.1.1.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.1.5 Penilaian Kinerja	16
2.1.1.6 Manfaat Kinerja	17

2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi SDM	18
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi SDM....	19
2.1.2.3 Macam Macam Kompetensi SDM	21
2.1.2.4 Indikator Dan Dimensi Kompetensi SDM	22
2.1.3 Motivasi Kerja	23
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.25	
2.1.3.3 Prinsip Prinsip Motivasi Kerja	25
2.1.3.4. Tujuan Motivasi Kerja	27
2.1.3.5 Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja	29
2.1.4 Gaji.....	30
2.1.4.1 Pengertian Gaji.....	30
2.1.4.2 Fungsi Gaji	31
2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Gaji.....	33
2.1.4.4 Macam Macam Gaji	34
2.1.4.5 Dimensi Dan Indikator Gaji	35
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	36
2.3 Kerangka Berpikir	39
2.3.1 Pengaruh kompetensi sdm terhadap kinerja karyawan....	39
2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	40
2.3.3 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.4 Hipotesis	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.1.1 Tempat Penelitian	44
3.1.2 Waktu Penelitian	44

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	45
3.2.1 Sumber Data	45
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	45
3.3 Populasi, sampel dan <i>sampling</i>	46
3.3.1 Populasi	46
3.3.2 Sampel.....	47
3.3.3 <i>Sampling</i>	48
3.4 Rancangan Penelitian.....	49
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	49
3.5.1 Variabel Penelitian	49
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	50
3.6 Instrumen Penelitian	52
3.6.1 Uji Validitas	52
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	53
3.7 Teknik Analisis Data	54
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.7.3.1 Uji Normalitas	55
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas.....	56
3.7.3.3 Uji Heterokedastisitas	56
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	57
3.7.3 Uji Hipotesis	58
3.7.3.1 Uji F (Simultan).....	58
3.7.3.2 Uji t (Parsial)	59
3.7.3.3 Analisis Koefisien Korelasi (R).....	60
3.7.3.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	62
---------------------------	----

4.1.1 Sejarah PT CS2 Pola Sehat Palembang	62
4.1.2 Visi,Misi Dan Struktur Organisasi PT CS2 Pola Sehat	63
4.1.2.1 Visi PT CS2 Pola Sehat Palembang.....	63
4.1.2.2 Misi PT CS2 Pola Sehat Palembang	63
4.1.2.3 Struktur Organisasi PT CS2 Pola Sehat	63
4.1.3 Uraian Tugas.....	64
4.1.4 Karakter Responden	68
4.1.4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia	68
4.1.4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.1.4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	69
4.1.4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
4.2 Hasil Uji Instrument Penelitian.....	71
4.2.1 Uji Validitas	71
4.2.2 Uji Realibilitas	74
4.2.3 Analisis Statistic Deskriptif.....	77
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	79
4.2.4.1 Uji Normalitas	79
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas	80
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas	81
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda	82
4.2.6 Uji Hepotesis	84
4.2.6.1 Uji F(Simultan).....	84
4.2.6.2 Uji t (Parsial)	84
4.2.7 Koefisien Korelasi.....	86
4.2.8 Koefisien Determinasi.....	87
4.3 Pembahasan	88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran	94
5.2.1 Saran Bagi PT CS2 Pola Sehat Palembang	94
5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pendidikan Karyawan PT CS2 Pola Sehat	2
Tabel 1.2 Data Produksi PT CS2 Pola Sehat Palembang Tahun 2024	7
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	38
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	44
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT CS2 Pola Sehat Palembang	47
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	50
Tabel 3.4 Bobot Nilai Angka	52
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	69
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompetensi sdm (X1)	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja(X2).....	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Gaji(X3)	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y).....	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompetensi sdm.....	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Variabel Gaji	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Statistic Deskriptif.....	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4.15 Hasil Uji F(Simultan).....	84
Tabel 4.16 Hasil Uji T(Parsial)	84
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi(R)	86
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2)	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT CS2 Pola Sehat Palembang	64
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	79
Gambar 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas	80
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81

ABSTRAK

MURTI. Pengaruh Kompetensi Sdm, Motivasi Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di PT CS2 Pola Sehat Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Hj.Nina Fitriana, SE.M.Si dan bapak Muhammad Said, SE.M.Si)

Pada dasarnya, skripsi ini membahas pengaruh kompetensi Sdm, Motivasi kerja, dan Gaji terhadap kinerja karyawan di PT CS2 Pola Sehat Palembang. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, serta membuktikan pengaruh kompetensi Sdm, Motivasi Kerja, dan gaji terhadap Kinerja Karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Populasi penelitian ini terdiri dari 532 karyawan dengan sampel sebanyak 84 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik pengambilan sampel random sampling. Pengujian data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis, koefisien korelasi, dan determinasi menggunakan software SPSS 26 dengan analisis utama regresi berganda.

Berdasarkan Hasil uji F SPSS 26 menunjukkan sig. 0,000 < 0,05, dengan persamaan regresi $Y = 9,068 + 0,695 X_1 + 0,303 X_2 + 0,425 X_3$. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi sdm berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sig. 0,001 > 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dengan nilai sig. 0,003 > 0,05 dan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,009 < 0,05. Koefisien determinasi (R^2) 0,724 berarti variabel independen memengaruhi 72,4% variabel dependen, sisanya 27,6% oleh faktor lain di luar model.

Kata Kunci: Kompetensi Sdm, Motivasi Kerja, Gaji, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

MURTI. The Influence of Human Resource Competence, Work Motivation, and Salary on Employee Performance at PT CS2 Pola Sehat Palembang (Under the guidance of Mrs. Hj. Nina Fitriana, SE.M.Si and Mr. Muhammad Said, SE.M.Si)

This thesis essentially examines the influence of HR competency, work motivation, and salary on employee performance at PT CS2 Pola Sehat Palembang. This study uses a quantitative method aimed at identifying, analyzing, and proving the influence of HR competency, work motivation, and salary on employee performance, both simultaneously and partially. The study population consisted of 532 employees, with a sample of 84 respondents determined using the Slovin formula and random sampling techniques. Data testing was conducted through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, hypothesis tests, correlation coefficients, and determination using SPSS 26 software with multiple regression as the main analysis.

Based on the SPSS 26 F-test results, the significance value is $0.000 < 0.05$, with a regression equation of $Y = 9.068 + 0.695 X_1 + 0.303 X_2 + 0.425 X_3$. The t-test results indicate that HR competency has a significant positive effect on employee performance (significance). $0.001 > 0.05$. Work motivation has a significant positive effect with a sig. $0.003 > 0.05$, and salary has a significant positive effect on employee performance with a sig. $0.009 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.724 means the independent variable influences 72.4% of the dependent variable, with the remaining 27.6% influenced by factors outside the model.

Keywords: HR Competence, Work Motivation, Salary, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi dapat ditinjau berdasarkan budaya yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan budaya organisasi merupakan salah satu faktor dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. (Marlapa dan Anah, 2022) Setiap perusahaan atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Menurut Donni Juni Priansa (2018:252) Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya.

Berdasarkan observasi di PT CS2 Pola Sehat Palembang faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu kompetensi SDM yang memastikan karyawan mampu menjalankan tugas dengan efektif dan akurat, misalnya dalam mengoperasikan mesin produksi atau menjaga kualitas produk. Pada PT CS2 Pola Sehat Palembang kompetensi yang bermasalah Keterampilan Teknis (Produksi) contoh masalah dilapangan Karyawan operator mesin kurang terampil dalam *troubleshooting* dasar saat terjadi kerusakan mesin pengisian (*filling machine*).

Mengakibatkan Terjadi mesin berhenti yang lama, menurunkan volume produksi harian, dan berpotensi merusak mesin lebih parah (biaya pemeliharaan naik). Pengetahuan (*Quality Control/QC*) Petugas *QC* kurang menguasai standar sanitasi dan prosedur pengujian terbaru untuk bahan baku atau produk akhir. Dan Risiko lolosnya produk cacat (misalnya, kemasan yang tidak tertutup rapat atau kontaminasi minor) ke pasar, yang dapat merusak reputasi merek Teh Gelas dan memicu penarikan produk. Perilaku/Sikap (Disiplin & Motivasi) Karyawan bagian distribusi (gudang) memiliki motivasi rendah dan tidak disiplin dalam pencatatan *inventaris* atau jadwal pengiriman. Terjadi ketidakakuratan stok di gudang atau keterlambatan pengiriman ke *distributor/retailer*, yang mengganggu rantai pasok dan hubungan dengan pelanggan.

Tabel 1.1
Pendidikan karyawan PT CS2 Pola Sehat Palembang

No	Tingkat Pendidikan	Divisi/Bagian
1	SMA/Sederajat	Helper produksi
2	SMA/SMK	Gudang/logistic, Produksi, Sales
3	Diploma(D1-D3)	Administrasi, Teknik/maintenance, Quality Control/QC)
4	Sarjana(S1)/ Pascasarjana (S2)	SDM HRD, Manajer

Sumber: PT CS2 Pola Sehat Palembang

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan karyawan PT CS2 Pola Sehat Palembang disesuaikan dengan divisi atau bagian kerja. Karyawan dengan Pendidikan SMA/ sederajat bekerja sebagai helper produksi. Lulusan SMA/SMK ditempatkan pada bagian Gudang/ logistic, produksi dan sales. Lulusan diploma(D1-D3) bekerja dibagian administrasi, Teknik/maintenance, dan quality

control (QC). Sedangkan lulusan sarjana (S1) Dan pascasarjana (S2) menempati posisi SDM/HRD dan manajer. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pendidikan, semakin tinggi pula tanggung jawab dan jabatan yang diberikan.

Menurut Suryani (2021) judul penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Cola cola *europacific partners* Indonesia menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Sedangkan Rahmawati (2023) dalam jurnal manajemen dan bisnis yang berjudul pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan manufaktur Bekasi. Menemukan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan manufaktur di bekasi. Semakin baik kemampuan Teknik dan pengetahuan karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya.

Motivasi kerja Adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat seseorang untuk berkerja dengan optimal. Menurut Afandi (2018:23) motivasi Adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangatin, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ke ikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi di PT CS2 Pola Sehat Palembang Motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan karena jika pemberian motivasi di perusahaan tersebut baik maka kinerja karyawan akan meningkat begitu sebaliknya jika pemberian motivasi kurang maka kinerja karyawan akan menurun, sama halnya di PT CS2 Pola Sehat Palembang adanya penurunan kinerja karena kurangnya

motivasi yang diberikan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Seperti kebutuhan fisiologis contohnya kurangnya istirahat karyawan yang disebabkan banyaknya tugas yang bertumpuk karena permasalahan mesin yang rusak kebutuhan rasa aman contohnya di PT CS2 Pola Sehat Palembang harus menyelesaikan target produksi sehingga karyawan harus melaksanakan tugasnya dengan cepat dengan cara mempercepat mesin yang digunakan sehingga meskipun tangan karyawan sudah memakai sarung tangan masih saja tangan karyawan terkena panas kemasam yang disebabkan mengejar target dan menjadikan keamanan dan keselamatan karyawan tidak diperhatikan, hubungan sosial seperti kurangnya interaksi antar karyawan adanya konflik antara karyawan satu dengan yang lainnya yang menyebabkan tidak adanya kerjasama, dan tidak adanya interaksi antara atasan dengan bawahan yang disebabkan atasan tidak bersosialisasi kepada karyawan sehingga karyawan merasa canggung saat ingin menyapa atasannya cepat sehingga memperlambat pekerjaan.

Menurut Siregar (2022) dalam penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mayora Indah Medan. Menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang termotivasi lebih semangat dan berkomitmen terhadap Perusahaan. Sedangkan menurut Dewi & Santoso (2024) dalam jurnal ilmiah manajemen Indonesia yang berjudul pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan di industri makanan juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat meningkatkan kinerja karyawan di sektor industri makanan dan minuman.

Gaji adalah sebagai balas jasa atau imbalan tetap dalam bentuk uang yang dibayarkan secara periodik (umumnya bulanan) kepada karyawan, terutama mereka yang menduduki jabatan manajerial, administratif, atau fungsional, atas kontribusi jasa dan tanggung jawab yang telah diberikan. Adapun menurut Komaruddin (2023) Gaji adalah alat strategis yang berfungsi untuk menarik pekerja yang berbakat, meningkatkan pencapaian, dan menjaga pencapaian pekerja selama jangka waktu yang lama. Fokus utamanya menekankan fungsi strategis gaji sebagai instrumen motivasi dan mempertahankan karyawan. Besaran gaji ini biasanya ditentukan oleh karyawan dan Perusahaan sebelumnya di awal kontrak kerja sehingga karyawan akan mengetahui seberapa besar gaji yang ia dapatkan. Besaran gaji bisa berbeda tergantung pada jabatan dan kinerja masing-masing karyawan

Berdasarkan observasi di PT CS2 Pola Sehat Palembang faktor gaji yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Gaji memegang peranan utama dalam kinerja karyawan PT CS2 Pola Sehat karena ia berfungsi sebagai motivator kuat dan alat manajemen SDM yang strategis. Fenomena Gaji di PT CS2 Pola Sehat Palembang memiliki tiga dampak serius yang mengganggu kinerja. Pertama, adanya Ketidakadilan Internal di mana gaji dan bonus tidak mencerminkan perbedaan antara karyawan senior dan junior menyebabkan turunnya semangat kerja khususnya di bagian produksi. Kedua, Kompensasi *Non-moneter* Tidak Merata, seperti tunjangan kesehatan yang lebih baik hanya untuk level manajerial, menciptakan kesenjangan sosial yang berujung pada tingginya tingkat pergantian karyawan. Ketiga, Gaji yang Tidak Kompetitif membuat perusahaan kesulitan merebut talenta baru dan mempertahankan karyawan utama. Secara praktis, skema

pembayaran di perusahaan ini terbagi antara Gaji Bulanan yang diberikan kepada karyawan tetap dan Upah Harian yang ditujukan untuk pekerja kontrak seperti produksi.

Menurut Putri (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Wings surya Surabaya. Menyatakan bahwa gaji dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan sistem gaji adil dan tepat dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Sedangkan menurut Hidayat (2023) dalam jurnal administrasi dan bisnis yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan manufaktur Tangerang menemukan bahwa kompensasi finansial yang sesuai dengan kontribusi karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja di Perusahaan manufaktur di tangerang.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu adapun menurut (Susilo et al 2024) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (merujuk pada konsep *Job Performance* atau *Actual Performance*)

Berdasarkan observasi di PT CS2 Pola Sehat Palembang adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yaitu faktor motivasi kerja, Kompetensi SDM dan Gaji. Prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan cenderung bekerja maksimal, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat

meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan lebih sempurna, sama halnya dengan memotivasi karyawan, Kompetensi sdm dan gaji tidak kalah pentingnya bagi Perusahaan.

PT CS2 Pola Sehat Palembang merupakan anak perusahaan dari OT (orang Tua Group) yang memproduksi berbagai macam produk kebutuhan sehari-hari seperti makanan, minuman hingga produk perawatan diri. Tetapi PT CS2 Pola Sehat Palembang ini hanya memproduksi Minuman kemasan cup. PT CS2 Pola Sehat Palembang merupakan Perusahaan pembuatan minuman yang dikemas kedalam cup yang bernama Teh gelas dan telah di distribusikan ke wilayah Sumatera Selatan yang berdiri pada tahun 2014 bertempat di Jalan Belitung Desa Mata Merah, Kecamatan Banyuasin I, Kabupaten Banyuasin, Palembang. Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT CS2 Pola Sehat Palembang adanya penurunan produksi pada PT CS2 Pola Sehat Palembang yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Data Produksi PT CS2 Pola Sehat Palembang Tahun 2024

Bulan	Jumlah	Persentase (%) Perubahan
Januari	786.605	-
Februari	479.586	-38,99%
Maret	834.968	+74,14%
April	765.439	-8,33%
Mei	1.082.870	+41,49%
Juni	740.073	-31,68%
Juli	871.049	+17,69%
Agustus	726.110	-16,62%
September	852.841	+17,46%

Oktober	827.838	-2,93%
November	664.222	-19,75%
Desember	636.084	-4,24%

Sumber: PT. CS2 Pola Sehat Palembang, 2024

Terjadi ketidak stabilan pada Tingkat produksi selama tahun 2024. Adanya penurunan terbesar terjadi pada february 2024(- 38,99%), kemungkinan akibat menurunnya produktivitas atau gangguan operasional. Sedangkan kenaikan tertinggi terjadi pada bulan maret 2024(+74,14%), menandakan adanya perbaikan sementara dalam proses kerja. Secara keseluruhan, pola produksi tidak stabil, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum konsisten. Di duga dipengaruhi oleh kompetensi yang belum merata, motivasi kerja menurun, dan ketidakpuasan terhadap gaji.

Celah penelitian saat ini muncul karena minimnya kajian kontekstual yang meneliti hubungan antara kompetensi sdm, motivasi kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan di Perusahaan manufaktur daerah Sumatra Selatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka pada penelitian ini peneliti mengambil judul **“PENGARUH KOMPETENSI SDM, MOTIVASI KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT CS2 POLA SEHAT PALEMBANG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti dapat merumuskan permasalahan mengenai:

1. Apakah kompetensi sdm, motivasi kerja dan gaji berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT CS2 Pola Sehat Palembang?

2. Apakah kompetensi sdm berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT CS2 Pola Sehat Palembang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT CS2 Pola Sehat Palembang?
4. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT CS2 Pola Sehat Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sdm, motivasi kerja dan gaji secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT CS2 Pola Sehat Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sdm secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT CS2 Pola Sehat Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT CS2 Pola Sehat Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT CS2 Pola Sehat Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Akademis:

1. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

2. Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris dalam menguji sejauh mana variable kompetensi sdm, motivasi dan gaji dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks Perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Manajemen, hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil Keputusan yang berkaitan dengan mengelola sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk memperdalam pengetahuan peneliti dibidang Manajemen sumber daya manusia dan untuk memenuhi sebagian dari syarat guna mencapai gelar sarjana.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk pengembangan masalah yang serupa dan sebagai kajian agar dapat dikembangkan dalam penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, A, 2020, Manajemen Kinerja Karyawan. Jakarta: Deepublish.
- Adhari, A, 2021 Dasar-Dasar Motivasi Kerja Pegawai. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, P, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Dewi, N., & Santoso, D, 2024, Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Makanan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Indonesia*, 12(1), 55–67.
- Donni Juni Priansa, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I, 2021, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hesti Widayanti, 2022, Kinerja Dan Produktivitas Karyawan. Yogyakarta: Deepublish.
- Hidayat, R, 2023, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur Tangerang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 77–89.
- Komaruddin, 2023, Manajemen Kompensasi Dan Kinerja Pegawai. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Lilyana, L., De Yusa, D., & Yatami, R, 2021, Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Organisasi. Surabaya: Global Aksara Press.
- Mangkunegara, A. P, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P, 2022, Evaluasi Kinerja Dan Pengembangan SDM. *Bandung: Refika Aditama*.
- Marlapa, S., & Anah, N, 2022, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(3), 123–132.
- Michael Zwell, 2010, *Creating A Culture Of Competence*. New York: Wiley.
- Mulyadi, 2016, Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasfi, R, 2020, Psikologi Motivasi Kerja. Padang: Universitas Negeri Padang Press.
- Nur'aini, 2020, Manajemen Kinerja Dan Penilaian Pegawai. Yogyakarta: Deepublish.
- Prayekti, & Muhammad Fadhil Ar Rasyid, 2022, Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 11(2), 88–97.
- Putra, I. G. A., & Mardikaningsih, I, 2021, Motivasi Dan Kinerja Dalam Organisasi Modern. Denpasar: Pustaka Bali.
- Putri, A, 2020, Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Wings Surya Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 45–56.
- Raditiya, R., Rachman, S., Rahayu, S., & Fitrianty, R, 2022, Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Agnes Sugi Makmur Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 5(2), 77–86.
- Rahmawati, 2023, Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(4), 231–240.
- Rivai, V, 2023, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2021, Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Refika Aditama.

- Siregar, R, 2022, Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mayora Indah Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 44–53.
- Soemarso, S. R, 2019, *Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudiarti, E, 2020, *Manajemen Kompetensi SDM dalam Organisasi Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2019, *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2020, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, D, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kompetensi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susilo, A., et al, 2024, *Manajemen Kinerja dan Pengukuran Produktivitas*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suryani. 2021, Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Coca Cola Europacific Partners Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(1), 65–74.
- Trisni Handayani, 2022, *Kompensasi dan Gaji dalam Perspektif Manajemen Modern*. Surabaya: Global Aksara Press.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2018, *Kompetensi dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2019, *Manajemen Kinerja dan Kompetensi SDM*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, I, 2020, *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Zuriana, D., et al, 2024, Kinerja karyawan dalam perspektif kualitas dan kuantitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Modern*, 13(2), 102–115.