

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI TERHADAP  
MOTIVASI KERJA DAMPAKNYA PADA KINERJA  
KARYAWAN DI PT. SOMAERY CITRA ABADI DI  
PALEMBANG**

**TESIS**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : Mawarni Gulo  
NPM : 194141032  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
TAHUN 2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING**

Tesis ini telah disetujui untuk diujikan

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI TERHADAP  
MOTIVASI KERJA DAMPAKNYA PADA KINERJA  
KARYAWAN DI PT. SOMAERY CITRA ABADI DI  
PALEMBANG**

Nama : Mawarni Gulo

NPM : 194141032

Menyetujui:

Palembang, Agustus 2020

Palembang, Agustus 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Yohan Naftali, ST. MM

  
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M.SI

Palembang, Agustus 2020

Mengetahui,  
Direktur Program Pasca Sarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridimanta Palembang



  
Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mawarni Gulo  
NPM : 194141032  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2020

  
Mawarni Gulo

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	II
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	III
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	IV
ABSTRAK INDONESIA.....	V
ABSTRAK INGGRIS.....	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	IX
DAFTAR GAMBAR.....	X
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian Pustaka.....	12
1. Kompetensi.....	12
2. Kompensasi.....	18
3. Motivasi Kerja.....	30
4. Kinerja Karyawan.....	44
B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	59
C. Kerangka Berpikir.....	64
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	70
B. Desain Penelitian.....	70
C. Populasi dan Sampel.....	71
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	71
E. Metode Analisis Data.....	74
F. Variabel dan Defenisi Operasioanal.....	82
G. Teknik Analisis Data.....	86
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	96
B. Analisis Data.....	97
a) Evaluasi Model Pengukuran.....	97
b) Evaluasi Model Struktural.....	100
C. Pembahasan.....	104
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	110
B. Implikasi.....	111
C. Saran.....	112

## ABSTRAK

### **Mawarni Gulo. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Somaery Citra Abadi Di Palembang.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan lebih luas untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi terhadap motivasi kerja dampaknya pada kinerja karyawan.

Tempat yang menjadi objek penelitian adalah PT. Somaery Citra Abadi yakni perusahaan yang bergerak dibidang *contractor, supplier* yang berlokasi di Jl. Macan Kumbang Raya No. 4508, waktu yang penulis butuhkan mulai dari pengumpulan data hingga selesainya tesis ini dilaksanakan selama 4 bulan dari bulan Juni 2020 sampai bulan Oktober 2020.

Populasi dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan mengambil seluruh karyawan yang ada pada perusahaan PT.Somaery Citra Abadi yang berjumlah 40 orang sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Somaery Citra Abadi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian survey (*survey research*), Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, dan analisis kuantitatif dengan statistika digunakan SEM-PLS bantuan *software* Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan yang baik antara indikator-indikator dengan masing-masing kontruknya.

Hasil analisa menggunakan SmartPLS menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,038 > 1,96$ ). Untuk kompensasi terhadap motivasi sebesar 2,436. Nilai statistik tersebut lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,96, pada motivasi mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dimana nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, sebesar 2,444 sedangkan  $t$  tabelnya sebesar 1,96. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel,  $2,391 > 1,96$ . Diperoleh hasil  $t$  hitung lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel yaitu sebesar  $2,254 > 1,96$ . Berarti variabel kompensasi mampu mempengaruhi variabel kinerja. Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh hasil  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel sebesar  $2,430 > 1,96$ . Berarti variabel kompetensi mampu mempengaruhi kinerja secara tidak langsung, sedangkan pada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja diperoleh hasil  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel sebesar  $2,193 > 1,96$ . Berarti variabel kompensasi mampu mempengaruhi kinerja secara tidak langsung. Hasil analisis secara bersama pada variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel masing-masing. Perusahaan harus dapat memberikan sebuah pelatihan dan pengarahan yang rutin dilakukan kepada karyawan, dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya masing-masing.

**Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kinerja.**

## ABSTRACT

### **Mawarni Gulo. Influence of Competence, Compensation on Work Motivation Impact on Employee Performance at PT. Somaery Citra Abadi in Palembang.**

The purpose of this study is to obtain a deeper and broader picture to provide empirical evidence regarding the effect of competence, compensation on work motivation and its impact on employee performance.

The place that becomes the object of research is PT. Somaery Citra Abadi is a company engaged in the contractor, supplier located on Jl. Macan Kumbang Raya No. 4508, the time it took the author from data collection to completion of this thesis was carried out for 4 months from June 2020 to October 2020.

The population in this study is a saturated sampling technique by taking all existing employees at the company PT.Somaery Citra Abadi totaling 40 people so that the sample of this study is all employees of PT. Somaery Citra Abadi. In this study the authors used survey research (survey research), the data analysis technique used in this study was descriptive analysis, and quantitative analysis with statistics used SEM-PLS with the help of Smart PLS software. The results of this study indicate that there is a good relationship between the indicators and their respective constructs.

The results of the analysis using SmartPLS show that competence has a positive and significant effect on motivation with  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $3.038 > 1.96$ ). For compensation for motivation of 2.436. The statistical value is greater than the  $t$  table value of 1.96, the motivation is able to have a significant effect on performance where the  $t$  value is greater than the  $t$  table, amounting to 2.444 while the  $t$  table is 1.96. Competence affects performance. This is evidenced by the  $t$  count is greater than  $t$  table,  $2.391 > 1.96$ . The result of  $t$  count is bigger than  $t$  table, which is  $2.254 > 1.96$ . It means that the compensation variable is able to influence the performance variable. Based on table 4.7, it is obtained that the  $t$  count is smaller than the  $t$  table of  $2.430 > 1.96$ . This means that the competency variable is able to influence performance indirectly, while the indirect effect of compensation on performance results in  $t$  count greater than  $t$  table of  $2.193 > 1.96$ . It means that the compensation variable is able to influence performance indirectly. The results of the joint analysis on the variables have a positive and significant influence from each variable. The company must be able to provide regular training and direction to employees, in carrying out and completing their respective duties.

**Keywords: Competence, Compensation, Motivation, Performance.**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang di bawa kedalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik.

Perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Perusahaan merupakan salah satu bagian yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan masyarakat dan perekonomian negara. Tujuan utama dari perusahaan adalah untuk mempertahankan kelangsungan usaha, hal itu dapat terealisasi apabila perusahaan mampu menghasilkan laba atau keuntungan yang maksimum. Sekarang ini usaha kearah pengembangan ekonomi maju dengan pesat, ini dapat dilihat dengan semakin banyak badan usaha di sektor perdagangan, industri maupun jasa yang menilai kinerjanya serta menginformasikan kegiatan perusahaan kepada semua pihak yang berkepentingan.

PT. Somaery Citra Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *supplier*, *contractor* dan perdagangan umum yang mempunyai sistem pengoperasian, pembuatan dan pelaksanaan yang terintegrasi dengan melakukan pengadaan barang dan perdagangan umum. Akan tetapi usaha yang paling utama dalam perusahaan ini adalah *contractor* (jasa pemborong).

Kinerja karyawan menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan. Tingkat keberhasilan tersebut meliputi indikator kuantitas kerja, kualitas kerja yang baik serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang baik perlu didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan sehingga dapat memperoleh hasil yang efektif dan efisien. Salah satu pendukung kinerja karyawan selain kompetensi yaitu motivasi kerja dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Dalam pengukuran kinerja dapat dilihat dari salah satu indikator dalam kinerja adalah ketepatan waktu pada penyelesaian proyek.

**Tabel 1.1**  
**Realisasi Target Proyek Tahun**

Tahun					
2017		2018		2019	
Target Proyek	Realisasi Proyek	Target Proyek	Realisasi Proyek	Target Proyek	Realisasi Proyek
15 Proyek	12 Proyek	15 Proyek	14 Proyek	15 Proyek	10 Proyek

**Sumber data** : PT. Somaery Citra Abadi di Palembang

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa ditahun 2017 proyek diselesaikan sebanyak 12 proyek atau sebesar 75% dengan target 15 proyek. Tahun 2018 pencapaian proyek naik dari tahun sebelumnya sebanyak 14 proyek dari target 15 proyek atau sebesar 95%. Sedangkan pada tahun 2019 pencapaian target proyek menurun menjadi 10 proyek atau sebesar 50% dari target yang sama sebanyak 15 proyek. Oleh karena itu karyawan belum memiliki kinerja yang optimal sehingga belum dapat mengimplementasikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan mengakibatkan kinerja perusahaan kurang baik dalam menyelesaikan proyek besar.

Kompetensi karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai perusahaan.

Disamping itu kompetensi akan mendorong karyawan untuk mendapatkan dan menerapkan *Skill* dan *Knowledge* sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrumen bagi pencapaian targetnya. Untuk itu sistem pengembangan sumber daya manusia di perusahaan haruslah berdasarkan kompetensi.

Kesadaran dari para karyawan PT. Somaery Citra Abadi mengenai hasil kerja masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang mengalami keterlambatan, selain itu sering terjadi penyusunan tugas yang kurang baik dan tidak sesuai dengan prosedur kerja sehingga pekerjaan saling tumpang tindih antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada PT. Somaery Citra Abadi, penulis melihat adanya indikasi yang menunjukkan kinerja perusahaan yang dilihat dari faktor kompetensi pada perusahaan ini masih rendah.

Adapun indikasi-indikasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pelaksana proyek dari PT. Somaery Citra Abadi yang melaksanakan proyek melebihi batas waktu pelaksanaan proyek, dengan adanya ketidaktepatan penggunaan waktu dalam pelaksanaan proyek tersebut, maka PT. Somaery Citra Abadi harus memberikan ganti rugi pada pihak pemberi proyek dan menimbulkan kerugian materil dan akhirnya berdampak pada menurunnya tingkat kinerja perusahaan.
2. Minimnya pengetahuan/kemampuan karyawan tentang penggunaan teknologi informasi (internet), sehingga pada saat mengikuti proses lelang secara elektronik terkadang PT. Somaery Citra Abadi gagal mengirimkan (meng upload) penawaran proyek dan pada akhirnya tidak mendapatkan proyek sesuai dengan paket lelang yang diikuti.

3. Kesalahan yang dilakukan seperti kesalahan dalam membuat perhitungan rencana anggaran biaya (RAB) suatu penawaran proyek, penyusunan berkas penawaran yang kurang baik, masih sering dilakukan oleh para karyawan PT. Somaery Citra Abadi. Hal tersebut tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT. Somaery Citra Abadi sebagai perusahaan jasa pelaksana konstruksi.

Tidak hanya kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan tetapi juga kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Namun bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik.

Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Pada PT. Somaery Citra Abadi memberi perhatian kepada karyawan untuk memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan untuk kelangsungan hidup yang harus diterima karyawannya. Sistem kompensasi yang diberlakukan tidak hanya ditentukan dari kuantitas dan kualitas kerja karyawan, akan tetapi menimbang dari perusahaan kontraktor. Hal ini disebabkan PT. Somaery Citra Abadi harus mengimbangi dengan anggaran kontraktor. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Somaery Citra Abadi diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya serta bersaing dengan usaha jasa konstruksi yang lain ditengah persaingan yang kompetitif.

Motivasi sangat penting bagi karyawan, manajer atau para pemimpin karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan dilakukan dengan semangat sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal (prestasi tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif.

Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Kurangnya motivasi kerja pada karyawan di PT. Somaery Citra Abadi juga disebabkan karena para karyawan kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama karyawan yang saling bersikap individu. Sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan motivasi pada karyawan, sehingga para karyawan malas-malasan dalam bekerja dan sering menumpuk pekerjaan. Hal inilah yang menurunkan kinerja karyawan, karena karyawan tidak bekerja secara maksimal. Untuk itu, penulis mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Penulis termotivasi untuk melakukan Penelitian ini untuk mengetahui fakta mengenai seberapa besar pengaruh dari kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Mengingat uraian diatas maka penulis tertarik untuk membahas masalah berdasarkan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama masa perkuliahan dan menuangkan dalam bentuk tesis yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. SOMAERY CITRA ABADI DI PALEMBANG”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor, sehingga dengan demikian dalam bagian ini di kemukakan beberapa identifikasi masalah dari berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Somaery Citra Abadi di Palembang adalah sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.
2. Masih kurangnya penyesuaian diri karyawan terhadap perkembangan yang terjadi.
3. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan PT. Somaery Citra Abadi di Palembang belum memuaskan.
4. Belum optimalnya perusahaan dalam penerapan kebijakan pemberian kompensasi
5. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan di PT. Somaery Citra Abadi juga disebabkan karena para karyawan kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama karyawan yang saling bersikap individu.
6. Kurangnya motivasi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
7. Semakin banyak persaingan antar perusahaan sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, dan untuk mendapatkan fokus pembahasan dalam penelitian ini adanya keterbatasan waktu, biaya serta tenaga peneliti maka peneliti perlu membatasi ruang lingkup masalah sesuai dengan tujuan penelitian. Permasalahan yang akan dibahas

hanya pada pengaruh kompetensi, kompensasi terhadap motivasi kerja dampaknya pada kinerja karyawan pada PT. Somaery Citra Abadi di Palembang.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah serta pembatasan masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh pada motivasi kerja di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh pada motivasi kerja di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang?
4. Apakah kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang?
5. Apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang?
6. Apakah kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Somaery Citra Abadi di Palembang?
7. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Somaery Citra Abadi di Palembang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan lebih luas untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi terhadap motivasi kerja dampaknya pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi tidak langsung terhadap kinerja dengan motivasi kerja di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja dengan motivasi kerja di PT. Somaery Citra Abadi di Palembang.

## **F. Kegunaan Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini berguna untuk mengetahui dan menambah wawasan peneliti untuk memahami dan mendalami masalah pengaruh kompetensi, kompensasi terhadap motivasi kerja dampaknya pada kinerja karyawan perusahaan.

## 2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan bahan informasi pihak manajemen perusahaan untuk pengambilan keputusan selanjutnya dalam rangka pencapaian tujuan dan juga sebagai penilaian kinerja karyawan perusahaan sehingga dapat menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja terutama menjaga kesehatan perusahaan dan sebagai acuan referensi informasi dalam kebijakan bidang operasional perusahaan berjalan optimal.

## 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan atau acuan dan referensi bagi peneliti lain dan khususnya almamater Universitas Tridianti Palembang terhadap bidang yang sama pada masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aprianto, B. dan Jacob, A,F, 2013. *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta : PPM Management.
- Ardana, I, K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Bagia, I, W. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bangun, W. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawan, D. 2012. *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi: Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Emron, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung:Alfabeta.
- Fadhil, M. 2016. 'Pengaruh Kompetensi, Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai'. *Jurnal Perspektif*. Vol. 1, No (1), pg. 70-80. ISSN: 2355-0538.
- Fahmi, I. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet.
- Feriyanto, A, dan Triana, S, E. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- Ghozali, Imam. 2014. *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi*. Edisi 2. Semarang:Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T, H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Haryani, S, S. 2015. 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja'. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 25 No. (1), pg. 2-6.
- Hasibuan, M, S, P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Haskas, Y. 2013. 'Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Prestasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Dosen'. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*. Vol. 3, No. (1), pg. 20-24. ISSN : 2302-1721.
- Kadarisman, M, (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Pers.
- Larasati, S. 2014. 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol V, No.(3), pg. 201-206.
- Mangkunegara, A, P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R, L dan Jackson, H, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mudayana, F, I, dan Suryoko, S. 2016. 'Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening'. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 5, No. (1).
- Mulyati, T. 2012. 'Pengaruh Kompetensi, Budaya Akademik dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Motivasi dan Implikasinya'. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 19, No (1), pg. 67-75. ISSN 1411 - 0393.
- Nawa, F, dan Sesilya, K. 2017. 'Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'. *Jurnal Manajemen Bisnis* . Vol. 5, No. (3).
- Nurchayani, N, M, dan Adnyani, D, A. 2016. 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening'. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. (1), pg. 502-509. ISSN: 2302-8912.
- Priansa, D, J. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rostiani, Y. 2017. 'Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan'. *Jurnal Interkom*. Vol. 12, No.(2), pg. 15-18.

- Sanjaya, I, K, E, dan Indrawati, A, D . 2014. 'Pengaruh Kompetensi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'. *Jurnal Manajemen Universitas*. Pg. 210-215.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, P. 2012. *Peran Pendidikan dan Penelitian Terhadap Pembangunan Karakter Bangsa*. Seminar Nasional, LPPM UNY.Yogyakarta:Universitas Sanata Dharma.
- Supriyono, R. 2010. *Desain Komunikasi Visual Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta:Andi.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Kencana.
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Universitas Tridinanti. 2019. *Pedoman Penulisan Tesis*. Palembang.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: PT RajaGrafindo
- Wijaya, Tanto, dan Fransisca, A. 2015. 'Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja.'*Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 3, No. (2), pg. 37-44.
- Winardi. 2011. *Motivasi Pemotivasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yudistira, C. G. dan I. W. Siwantara. 2012. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi diKabupaten Buleleng.'*Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. (1). pg. 99-108.