

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KIMIA FARMA *TRADING AND DISTRIBUTION* PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

YOLANDA BATUBARA

NPM. 2001110094

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

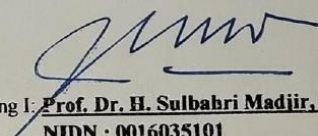
2024

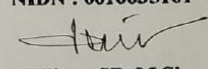
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yolanda Batubara
Nomor Pokok/NPM : 200111010094
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja,
Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja
Karyawan pada PT kimia Farma Trading and
Distribution Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 06 April 2024 Pembimbing I:  **Prof. Dr. H. Sulbahri Madiir, SE, MM**
NIDN : 0016035101

Tanggal 06 April 2024 Pembimbing II :  **Liliana SE, M.Si**
NIDN : 0214066501

192/PS/DFEB/24

Mengetahui

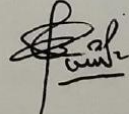
Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 06 April 2024


Dr. Msy. Mikial S.E., M.Si., Ak.CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 06 April 2024


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : YOLANDA BATUBARA
Nomor pokok/NIM : 2001110094
Jurusan/prog.studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi,
dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. Kimia Farma trading and distribution
Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 06 April 2024 Ketua Penguji: Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM
NIDN: 0016035101

Tanggal 05 April 2024 Penguji I: Liliana SE, M.Si
NIDN: 0214066501

Tanggal 05/04/2024 Penguji II: Veny Mavasari S.E., M.M
NIDN: 0204078902

Mengesahkan

Dekan

Tanggal 06 April 2024

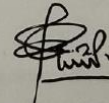


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 06 April 2024



Mariyam Zanariah, SE, M.M

NIDN: 0222096301

ii

192/PS/DFEB/24

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“1 Tesalonika 5:16-18 TB

[16] Bersukacitalah senantiasa. [17] Tetaplah berdoa. [18] Mengucap syukurlah dalam segala hal, sebab itulah yang dikehendaki Allah di dalam Kristus Yesus bagi kamu”

Kupersembahkan kepada :

- **Tuhan Yesus yang telah memberikan kelancaran dan pertolongan selama proses penyusunan skripsi**
- **Kedua orang tuaku, Papa dan Mamaku tercinta**
- **Kakak perempuanku, Kakak Lelakiku**
- **Almamaterku tercinta**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia beserta rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT kimia Farma Trading and Distribution Palembang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang dalam Kependidikan Tugas Akhir.

Skripsi ini disusun atas kerjasama dan berkat bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak.CA., CSRS Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah. S.E., MM. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM sebagai pembimbing I yang telah memberikan bimbingan selama masa penyelesaian skripsi berlangsung
5. Ibu Liliana SE, M. Si sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan selama masa penyelesaian skripsi berlangsung
6. PT kimia Farma Trading and Distribution Palembang Palembang yang telah memberikan dukungan dalam proses pengumpulan data.
7. Bapak K. Batubara yang sangat kukasihi, Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis dan menjadi panutan untuk penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga ke empat anaknya mampu menyelesaikan Sarjana.
8. Ibu L. Silaban yang sangat kukasihi, yang selalu berjuang mencukupi segala kebutuhan penulis, mempercayakan segalanya kepada penulis dalam keadaan apapun dan nasihat serta kata-kata yang sering dilontarkan “Anak mama pasti

bisa, orang lain Tuhan hampiri pasti anak mama juga, libatkan Tuhan dan doa mama selalu menyertaimu”

9. Kakak dan abangku tercinta (Kak Brily, Abang Brily, Abang Yosep dan Abang Yoga) dan Keluarga Op.Gunawan Silaban yang senantiasa memberikan dukungan dan kasih sayangnya kepada penulis.
10. Teman seperjuanganku semasa kuliah (Emelda yani, Yola, Nadia Julianti), Sahabatku Rowita dan Daniela, Komunitasku HYC, teman-teman kelompok 17 KKN36. yang senantiasa memberikan doa dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
11. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu baik berupa ide, saran, maupun pendapat yang sangat berguna bagi penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari adanya keterbatasan di dalam penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhirnya Penulis berharap agar laporan ini dapat bermanfaat bagi penulisdan bagi pembaca sekalian. Semoga Amal baik Bapak dan Ibu mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa

Palembang, Maret 2024

Yolanda Batubara

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yolanda Batubara

NPM : 200111010094

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT kimia Farma Trading and Distribution Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024



(Yolanda Batubara)

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1. Pengertian Kompetensi.....	9
2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	10

2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	11
2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja	13
2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	14
2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Motivasi.....	15
2.1.3 Pengertian Kompensasi	16
2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi	16
2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kompensasi	17
2.1.4 Lingkungan kerja.....	17
2.1.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	18
2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	20
2.1.5 Kinerja	22
2.1.5.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	23
2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	24
2.2 Penelitian Yang Terdahulu	25
2.3 Kerangka Berfikir	33
2.4 Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1 Tempat Penelitian.....	35
3.1.2 Waktu Penelitian	35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.1 Sumber.....IX.....	36

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel dan Sampling	39
3.4 Rancangan Penelitian.....	40
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	41
3.5.1 Variabel.....	41
3.5.1.1 Variabel Bebas (Independent Variable).....	41
3.5.1.2 Variabel Terikat (Dependent Variable)	41
3.5.2 Definisi Operasional.....	42
3.6 Instrumen Penelitian	46
3.6.1 Uji Validitas	46
3.6.2 Uji Reliabilitas	46
3.7 Teknis Analisis.....	47
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	47
3.7.1.1 Uji Normalitas	47
3.7.1.2 Uji Heteroskedastisitas	48
3.7.1.3 Uji Multikolinieritas	48
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.7.4 Koefisien Determinasi	49
3.7.5 Uji Hipotesis	50
3.7.5.1 Uji Simultan (Uji F)X.....	50

3.7.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Sejarah singkat PT Kimia Farma Trading and Distribution Palembang	52
4.1.2. VISI DAN MISI PT KIMIA FARMA TRADING AND DISTRIBUTION PALEMBANG.....	52
4.1.2.1 VISI	52
4.1.2.2 MISI.....	52
4.1.3 Bagan dan Struktur Pt Kimia Farma <i>Trading and Distribution</i> Palembang.....	53
4.1.4 Tugas dan Wewenang	54
4.2 Karakteristik Responden	62
4.3 Analisis Data.....	63
4.3.1 Uji Validitas	63
4.3.2 Uji Reliabilitas	67
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	68
4.3.3.1 Uji Normalitas	68
4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas	69
4.3.3.3 Uji Multikoleniaritas.....	70
4.3.3.4 Uji Regresi Linier Berganda	71
4.3.3.5 Uji Koefisien Korelasi	73

4.3.3.6 Uji Koefisien Determinasi	74
4.4.4 Uji Hipotesis	75
4.4.4.1 Uji Simultan (Uji F).....	75
4.4.4.2 Uji Parsial (Uji t).....	76
4.5 Pembahasan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian lain yang relevan	26
Tabel 3. 1 Jadwal Waktu Penellitian.....	35
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	38
Tabel 3. 3 Strukurur Organisasi.....	39
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Ilustrasi Penelitiaan	42
Tabel 3. 5 Interpretasi Nilai (r)	50
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4. 3 Uji Validitas	64
Tabel 4. 4 Uji Reabilitas.....	68
Tabel 4. 5 Uji Normalitas	69
Tabel 4. 6 Uji Heteroskedasitas	70
Tabel 4. 7 Uji Multikoleniaritas.....	71
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	72
Tabel 4. 9 Uji Koefisian Korelasi	73
Tabel 4. 10 Uji Determinasi	74
Tabel 4. 11 Uji secara simultan (Uji-F).....	75
Tabel 4. 12 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Kimia Farma Trading And Distribution Palembang	53

ABSTRAK

YOLANDA BATUBARA, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT kimia Farma Trading and Distribution Palembang, Dibawah Bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM dan Ibu Liliana SE, M .Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT kimia Farma Trading and Distribution Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang dari seluruh karyawan PT kimia Farma Trading and Distribution Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program computer Statistical Product and Servis Solution (SPSS) Versi 25

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja, Kompensasi , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan tabel output SPSS, dengan taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05. Variabel Kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen, dengan nilai t -hitung sebesar 1.604 dan nilai signifikan sebesar 0,119 (> 0.05). Variabel Motivasi Kerja juga tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen , dengan nilai t -hitung sebesar 2,582 dan nilai signifikan sebesar 0.002 (< 0.05). Variabel Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen , dengan nilai t -hitung sebesar 5.149 dan nilai signifikan sebesar 0.000 (< 0.05). Variabel Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen , dengan nilai t -hitung sebesar 2.265 dan nilai signifikan sebesar 0.031 (> 0.05).

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

YOLANDA BATUBARA, The Influence of Competency, Work Motivation, Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT Kimia Farma Trading and Distribution Palembang, Under the Guidance of Mr. Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM and Mrs. Liliana SE, M. Si

This research aims to determine whether there is an influence of Competency, Work Motivation, Compensation and Work Environment on employee performance at PT Kimia Farma Trading and Distribution Palembang. The population and sample in this study were 35 people from all employees of PT Kimia Farma Trading and Distribution Palembang. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program Version 25.

The results of this research show that there is an influence of Competency, Work Motivation, Compensation, and Work Environment on employee performance. Hypothesis testing was carried out using the SPSS output table, with a significance level set at 0.05. The Competency variable does not have a partially significant influence on the dependent variable, with a t-value of 1.604 and a significant value of 0.119 (> 0.05). The Work Motivation variable also does not have a partially significant influence on the dependent variable, with a t-calculated value of 2.582 and a significant value of 0.002 (< 0.05). The Compensation variable has a significant influence on the dependent variable, with a t-calculated value of 5.149 and a significant value equal to 0.000 (< 0.05). The Work Environment variable also has a partially significant influence on the dependent variable, with a t-value of 2.265 and a significant value of 0.031 (> 0.05).

Keywords: Competence, Work Motivation, Compensation, Work Environment and Performance

RIWAYAT HIDUP

Yolanda Batubara, dilahirkan di Palembang 15 Januari 2001, merupakan anak ke-4 (empat) dari 4 (empat) bersaudara. Anak dari pasangan Bapak Kartonius Batubara dan Ibu Linda Silaban

Telah menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN 120 Palembang pada tahun 2013. Sekolah menengah pertama di SMPN 23 Palembang diselesaikan tahun 2016. Sekolah menengah Atas di SMAN 18 Palembang diselesaikan tahun 2019. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis..

Palembang, Maret 2024

Yolanda Batubara

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam melaksanakan ataupun mengerjakan serta mengelola sumber daya lainnya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Bagaimanapun canggihnya peralatan dan teknologi yang ada dan sumber daya alam yang melimpah semua akan percuma jika tanpa di dukung dengan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas dan bermotivasi tinggi, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik jika sumber daya manusia tidak bisa mengembangkan diri dan tidak berkualitas. Sebaliknya dengan sederhana dan dikerjakan dengan optimal oleh sumber daya berkualitas, bermotivasi tinggi serta berkompeten maka hasil. Oleh karena itulah tuntutan akan adanya berkualitas sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi. (Soemarsono, S. Sos., MM.:2018)

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan di berbagai industri dituntut untuk memperhatikan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang sebagai bagian dari industri farmasi juga menghadapi tantangan untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Salah satu aspek kunci yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kompetensi karyawan, motivasi kerja, kompensasi yang diberikan kepada karyawan, dan lingkungan kerja di dalam perusahaan. (D Andini · 2022)

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara dalam (Abidin and Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (Ekhsan 2019) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disintesisakan bahwa kinerja karyawan adalah proses berorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan seorang untuk tampil pada level yang menyenangkan di tempat kerja, termasuk kecakapan untuk mengalihkan dan menerapkan pengetahuan dan informasi dalam situasi baru dan memaksimalkan manfaat yang disetujui. Kompetensi mencerminkan kemampuan nyata seseorang untuk mengaplikasikan

pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diharapkan (Gemnafle & Batlolona, 2021)

Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi. Robbins dalam (2012:) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual

Selain kompetensi dan motivasi kerja Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka". Desler dalam (Segoro, 2017)

Selain Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi. faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah Lingkungan Kerja, Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah zona karyawan yang berdinamis (Kemala, 2018). Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja karyawan bekerja.

Selain Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja, terdapat variabel variabel lain yang mempengaruhi kinerja yaitu Hubungan Kerja Karyawan, Hubungan Kerja karyawan merupakan pewujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai partner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Bagi sebuah perusahaan, hubungan

kerja karyawan sangatlah diperlukan, karena dapat membina hubungan yang baik antara sesama karyawan dan perusahaan. Hubungan dan komunikasi yang baik bagi karyawan merupakan salah satu dari aspek dalam kesejahteraan kerja karyawan.

Selanjutnya Faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Kesejahteraan Karyawan, Menurut Panggabean (2017) Kesejahteraan Karyawan yang juga dikenal benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan. Kesejahteraan yang didapatkan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan pribadi sebagai upaya untuk membantu kesehatan fisik dan mental di tempat kerja sehingga berdampak positif bagi organisasi.

Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pada ke empat aspek tersebut sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan agar kinerja pada perusahaan tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai visi misi yang ditetapkan perusahaan tersebut dan dengan demikian hubungan antar karyawan dapat terjalin dengan baik.

Berdasarkan Observasi yang sudah dilakukan sebelumnya pada PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Kompetensi kerja karyawan, Masalah yang mendasar dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kompetensi adalah Sebagian besar karyawan tidak memiliki keterampilan terkini yang diperlukan dalam industri farmasi, seperti pemahaman mendalam tentang teknologi terkini atau keterampilan manajemen yang diperlukan untuk menghadapi dinamika pasar yang berkembang. Dampaknya Karyawan mungkin kurang efisien dalam tugas

mereka, menghambat inovasi, dan kurang mampu bersaing dengan perubahan industri.

Pada Motivasi Kerja di PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang. sistem pengakuan atau reward tidak jelas atau kurang sebanding dengan prestasi, hal ini dapat mengurangi motivasi. PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang.

Pada PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bersifat tidak meningkat karena mengikuti peraturan yang ada sebelumnya, sehingga tidak ada apresiasi yang diberikan oleh karyawan. Ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima karyawan dengan kontribusi dan kinerja mereka dapat menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka tidak adil.

Lingkungan Kerja pada PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang sering terjadi adanya kesalah pahaman antar divisi, sehingga membuat terjadinya komunikasi yang tidak searah.

Dari latar belakang dan permasalahan tersebut diatas Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul

“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah yang dapat dipaparkan adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Trading and Distribution Palembang
- 2) Apakah Kompetensi berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang?
- 3) Apakah Motivasi kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang?
- 4) Apakah Kompensasi berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang?
- 5) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen PT Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain dalam industri yang serupa untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini dapat memberikan serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai masukan bagi PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* Palembang tentunya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitia selanjutnya, khususnya penelitian yang *relative* sama.

Top of Form

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194-207.
- Devi, P. A. P., Wulan, T. S., & Kurniati, D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitsui Leasing Capital Indonesia Pondok Indah Jakarta. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 449-457.
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117-134.
- KURNIADI, A. R. halaman judul *pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pt. aneka bumi pratama (abp) simpang kubu kandang kec. pelayung jambi*.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(2), 235-264.
- Pranada, i. p. a. (2022). *pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas perpustakaan dan kearsipan kota Denpasar* (doctoral dissertation, universitas mahasaraswati Denpasar).
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*, Bandung : Alfabeta

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiani, I., & Syahrinullah, S. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Ekspedisi J&T Sampit. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 207-218.
- Tsany, R. R. (2018). *perbandingan metode peramalan dan simulasi monte carlo untuk meminimalisasi persediaan* (doctoral dissertation, universitas pendidikan indonesia).
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.

