

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KONVEKSI FARZAN STORE COMAL KABUPATEN
PEMALANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

SA'ID NURSI

NIM 4119113

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KONVEKSI FARZAN STORE COMAL KABUPATEN
PEMALANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

SA'ID NURSI

NIM 4119113

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sa'id Nursi

NIM : 4119113

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang**

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pemalang, 15 November 2023

Yang Menyatakan,



Sa'id Nursi
NIM. 4119113

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Sa'id Nursi

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
Pekalongan

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara:

Nama : Sa'id Nursi

NIM : 4119113

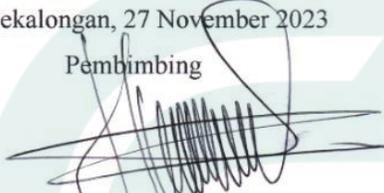
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 27 November 2023

Pembimbing


Husni Awali, M.M.

NIP.198909292019031016



PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara :

Nama : Sa'id Nursi
NIM : 4119113
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang
Dosen Pembimbing : Husni Awali, M.M.

Telah diujikan pada hari Senin, 26 Februari 2024 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

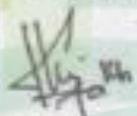
Dewan Penguji,

Penguji I

Penguji II


Muhammad Aris Safi'i, M.E.I

NIP. 198510122015031004


Svifa Rohmah, M.M

NIP. 199408222022032001

Pekalongan, 05 Maret 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H

NIP. 197502201999032001

MOTTO

*“Allah Mencintai Pekerjaan Yang Apabila Bekerja
Ia Menyelesaikannya Dengan Baik”*

-H.R. Thabrani-

“Susah, tapi Bismillah”

(Fiersa Besari)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan materil maupun nonmateril dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Kasmari dan Ibu Sulastri, yang telah memberikan segala cinta, kasih, sayang dan do'a yang tidak hentinya mengalir kepada anak-anaknya. Pencapaian ini adalah persembahan istimewa saya untuk Bapak dan Ibu;
2. Keluarga tersayang yang ikut serta memberikan do'a dan dukungan;
3. Almamter saya Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan;
4. Bapak Husni Awali M.M., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini;
5. Bapak Ali Amin Isfandiar, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA);
6. Sahabat dan teman saya Muhammad Hafid Triyadi, Ahmad Nihaul Khazani, Mohammad Irfan, Faesal, Hamzah Aprikul, dan Yazyid Hasyim yang telah bersama-sama melewati masa perkuliahan dengan berbagai kebahagiaan, keceriaan dan memberikan kenangan yang berkesan;

7. Teruntuk Rizqiana Ayu Safitri yang selalu memberikan semangat dan support dengan kebahagiaan sederhana, terima kasih selalu menemani, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebahagiaan.



ABSTRAK

SA'ID NURSI. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana para karyawan itu pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak jalannya atau kegiatan di suatu perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting guna menunjang keberlangsungan suatu organisasi.

Riset ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Konveksi Farzan Store. Adapun subjek penelitian ini adalah Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Objek penelitian ini adalah karyawan Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling Cara ini dipilih agar sampel yang diambil dapat mewakili sifat populasi tersebut. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang dan masa kerja karyawan minimal sudah berkerja selama 1 tahun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,932 > t_{tabel}$ 1,986 dan nilai signifikansinya sebesar $0,004 < 0,05$. 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.554 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05. 3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Hal ini

dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,106 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$.
4) secara simultan kompetensi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan di Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pematang Siantar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dimana nilai F hitung adalah 180,089 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F tabel sebesar 3,10. Hasil analisis menunjukkan bahwa $F_{hitung} 180,089 > F_{tabel} 3,10$, nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi



ABSTRACT

SA'ID NURSI. Effect Of Competence, Motivation And Compensation On Employee Performance Convection Farzan Store Comal Pematang

Human Resources (HR) is an asset that is most important for the company, where the employees it essentially serves as a driving factor or activities in a company. An organization can carry out its activities to achieve the desired goals the need for good management, especially human resources, because human resources are the main capital in planning, organizing, directing and moving other resources in an organization. Human resources are always needed by every company, be it a small company or a large company. Human Resource Management is a very important aspect to support the sustainability of an organization.

This research uses field research (field research) and uses a quantitative approach. The population in this study is all employees of convection Farzan Store. The subject of this study is convection Farzan Store Comal Pematang. The object of this study is the employee convection Farzan store Comal Pematang. The sampling technique used is purposive sampling this method is chosen so that the sample taken can represent the nature of the population. The sample criteria used in this study are employees of convection Farzan Store Comal Pematang Regency and the minimum working period of employees has been working for 1 year.

The results showed that 1) competence has a positive and significant effect on employee performance in convection Farzan Store Comal Pematang. This can be proven by the results of the t test which shows that the value of the count is $2.932 > t_{table} 1.986$ and the significance value is $0.004 < 0.05$. 2) motivation has a positive and significant effect on employee performance in convection Farzan Store Comal Pematang. This can be proven by the results of the T test which shows that the value of the count of 2554 with the significance level of the count of 0.00 is smaller than 0.05. 3) compensation has a positive and significant effect on the performance of employees in the convection Farzan Store Comal Pematang. This can be proven by the results of the t-test which shows that the value of the count is $3.106 > t_{table} 1.986$ and the significance value is $0.003 < 0.05$. 4) simultaneously competence, motivation and compensation have a positive effect on the performance of employees in convection Farzan Store Comal Pematang. This is

evidenced by the results of the F test where the calculated F value is 180.089 with a significance level of 0.000. While the value of F table is 3.10. The analysis showed that $f \text{ count } 180.089 > F \text{ table } 3.10$, the value of GIS. $0,000 < 0,05$.

Keywords: competence, motivation and compensation



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah-satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi, akan sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu saya ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag., selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan;
2. Ibu Prof . Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan;
3. Bapak Dr. Tamammudin, M.M., selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan;
4. Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.E.I., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan;
5. Ibu Happy Sista Devy, S.E, M.M., selaku Sekertaris Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan;
6. Bapak Husni Awali M.M., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
7. Bapak Ali Amin Isfandiar, M.Ag., selaku dosen pembimbing akademik (DPA);Seluruh Dosen dan jajaran staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah membantu penulis selama melakukan studi;
8. Kedua orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral.

9. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 15 November 2023

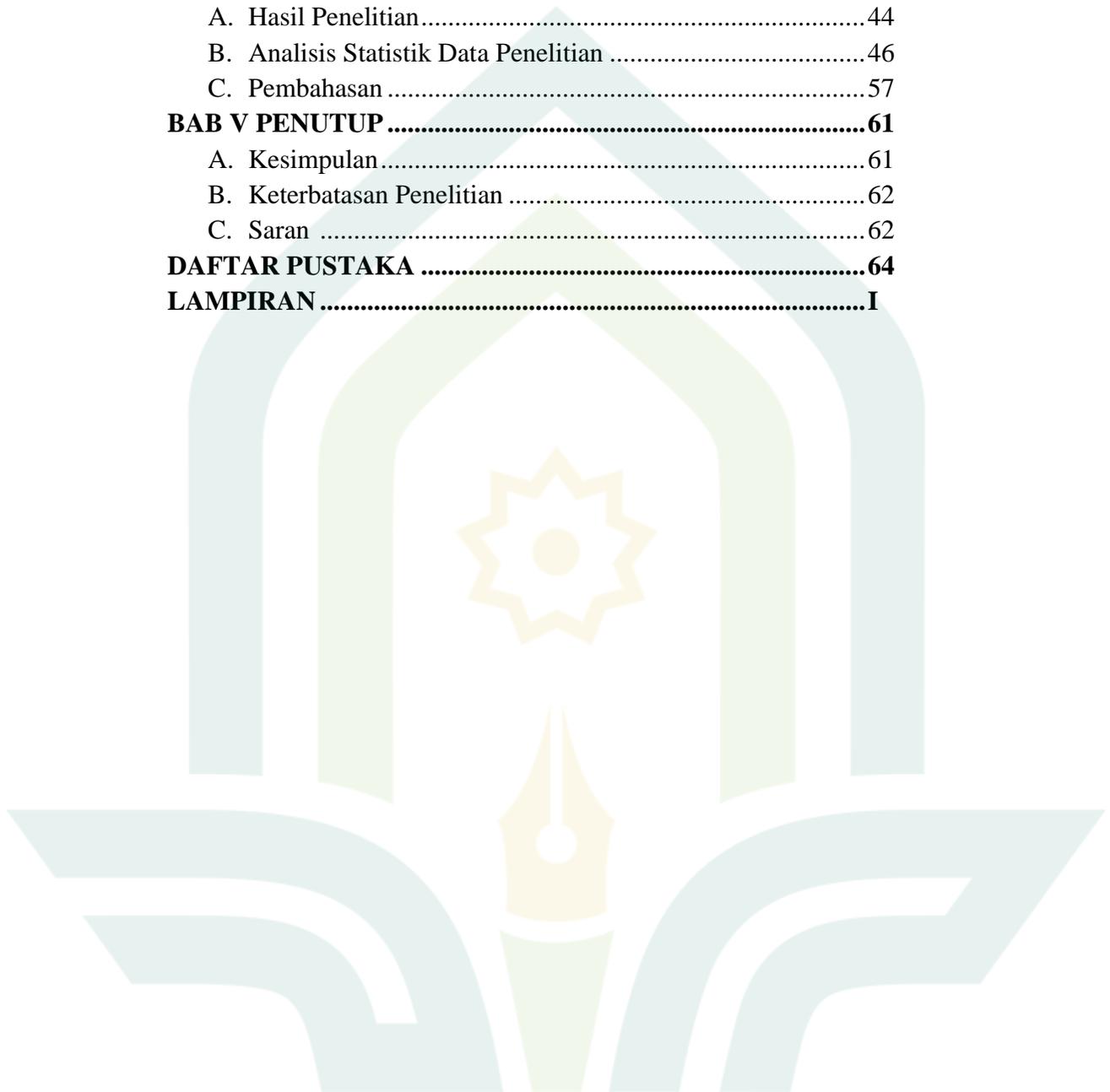
A handwritten signature in black ink, featuring a stylized 'S' and a heart symbol above it.

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Landasan Teori	9
B. Telaah Pustaka.....	23
C. Kerangka Berpikir	30
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Pendekatan Penelitian.....	34
C. Setting Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
E. Variabel Penelitian	36
F. Sumber Data	39
G. Teknik Pengumpulan Data	39

H. Metode Analisis Data	40
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian.....	44
B. Analisis Statistik Data Penelitian	46
C. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Keterbatasan Penelitian	62
C. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	I



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi Arab – Latin yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1977 dan No.0543 b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap dalam Bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang dipandang susah diserap dalam Bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Berikut daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	= ai أَي	إِي = ī
أ = u	= au أَوْ	أُو = ū

3. Ta' marbutah

- Ta'marbutah hidup dilambangkan dengan /t/.

Contoh: رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ ditulis *raudahtul atfāl*

- Ta'marbutah mati dilambangkan dengan /h/.

Contoh: طَلْحَةَ ditulis *ṭalḥah*

- Jika kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti kata yang menggunakan kata sandang al dan kedua kata tersebut dibaca terpisah, maka ta' marbutah ditransliterasikan dengan "h".

Contoh: الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ ditulis *al-madīnatul munawwarah*

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan rangkap) bertanda syaddah (ّ).

Contoh:

- نَزَّلَ ditulis *nazzala*

- الْبِرُّ ditulis *al-birru*

5. Kata sandang (di depan huruf Syamsiyah dan Qomariyah)

Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah ditransliterasikan menurut bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang.

Contoh: الشَّمْسُ ditulis *asy-syamsu*

Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah ditransliterasikan menurut kaidah-kaidah yang telah diuraikan di atas dan menurut bunyinya.

Contoh: الْقَمَرُ ditulis *al qamaru*

6. Hamzah

Transliterasi hamzah dengan apostrof hanya berlaku untuk hamzah di tengah dan di akhir kata. Sedangkan hamzah yang letaknya di awal kata disimbolkan, karena dalam tulisan arab adalah alif.

Contoh:

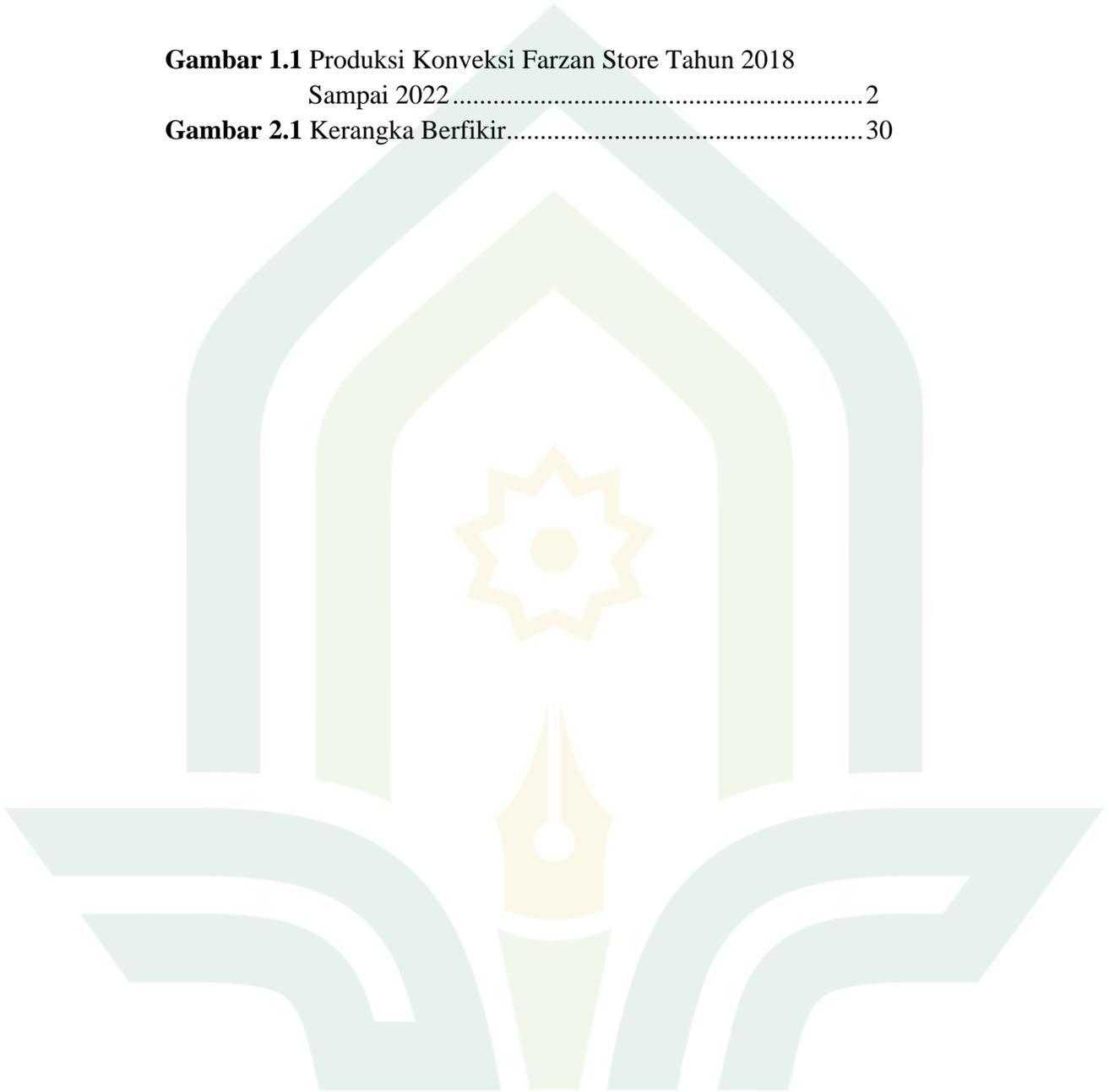
- شَيْءٌ ditulis *syai'un*
- النَّوْءُ ditulis *an-nau'u*
- إِنََّّ ditulis *inna*

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Indikator Variabel	37
Tabel 3.2 Skala Likert.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Masa Kerja	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Sesuai Jabatan	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi.....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Berganda	53
Tabel 4.17 Hasil Uji t Parsial.....	55
Tabel 4.18 Hasil Uji f Simultan	56
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Produksi Konveksi Farzan Store Tahun 2018 Sampai 2022.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	30



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	I
Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden.....	VII
Lampiran 3 Hasil Output SPSS Uji Validitas.....	XXV
Lampiran 4 Hasil Output SPSS Versi 25 Uji Reliabilitas	XXXI
Lampiran 5 Hasil Output SPSS Versi 25 Uji Asumsi Klasik.....	XXXII
Lampiran 6 Hasil Output SPSS Versi 25 Uji Analisis Regresi ...	XXXIV
Lampiran 7 Hasil Output SPSS Versi 25 Uji Hipotesis	XXXV
Lampiran 8 Tabel Distribusi R	XXXVI
Lampiran 9 Tabel Distribusi T	XXXVIII
Lampiran 10 Dokumentasi	XL
Lampiran 11 Similarity Cheking	XLI
Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup	XLII

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana para karyawan itu pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak jalannya atau kegiatan di suatu perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting guna menunjang keberlangsungan suatu organisasi. (Saefulloh dan Ekowati, 2021)

Salah satu faktor penting dalam suatu usaha adalah sumber daya manusia. Kejayaan maupun kegagalan dalam bisnis salah satu penyebabnya terkait dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Suatu industri kecil memiliki kaitan erat dengan adanya sumber daya manusia sebagai penggerak dari industri kecil itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia yang mumpuni mampu menjadikan industri kecil berjaya. Bagi perekonomian kejayaan suatu industri kecil dapat menjadikan perekonomian suatu negara menjadi lebih baik. Oleh karenanya usaha kecil menengah perlu dikembangkan salah satunya dari sisi sumber daya manusia. (Khasanah, dkk (2022)

Kinerja adalah sebuah hasil atau sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang. Dalam hal ini definisi kinerja karyawan merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja atau organisasi (Putri Primawanti dan Ali, 2022) Kinerja atau pencapaian seseorang dapat dilihat dari kinerja kualitas maupun kuantitasnya. Hal ini disesuaikan dengan

tingkatan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya. Selain berdasarkan tingkatan tanggung jawab, kinerja juga dapat dinilai dari pendidikan seseorang, inisiatif, inspirasi serta motivasi kerja yang mereka miliki. Hasil kerja mereka peroleh akan menimbulkan sebuah *feedback* kepada atasan maupun kepada diri mereka sendiri agar dapat terus aktif dalam menjalankan pekerjaannya serta diharapkan agar dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Hal ini akan menguntungkan perusahaan serta akan menguntungkan diri mereka sendiri, karena akan membangun citra diri sebagai karyawan yang memiliki dedikasi tinggi serta loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Konveksi Farzan Store merupakan konveksi yang berfokus pada produksi kemeja konveksi ini terletak di dua desa yang pertama ada di Desa Pecangakan dan yang kedua di Desa Arjosari Kecamatan Comal Kabupaten Pematang, konveksi ini berdiri dari 2013 konveksi ini memiliki 120 karyawan diantaranya penjahit, obras, pasang kancing, *mecup* lengan, membuat lubang kancing, potong bahan, *ngetres*, menyetrika, lipat baju, dan *packing* tidak hanya dikonveksi ada juga karyawan yang menjahit dibawa ke rumah dalam hal ini Konveksi Farzan Store terlihat kinerjanya 5 tahun terakhir dari produktifitas yang ada di Konveksi Farzan Store dan dapat dilihat dari grafik dibawah ini.

Gambar 1.1 Produksi Konveksi Farzan Store tahun 2018 sampai 2022



Sumber: Konveksi Farzan Store, (2023)

Perkembangan produksi Konveksi Farzan Store di tahun 2018 – 2022 mengalami penurunan hal ini bisa terjadi dikarenakan kinerja karyawan menurun, sering sekali terdapat karyawan yang terlambat datang ataupun izin tidak berangkat, hal ini dapat membuat karyawanbekerja tidak optimal sehingga hal ini menyebabkan pekerjaan selesai tidak sesuai target yang diberikan oleh atasan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kompetensi. Kompetensi merupakan sebuah gambaran tentang apa yang harus dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku dengan baik agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Lestari, dkk (2019) Kompetensi merupakan sesuatu yang tertanam dalam diri karyawan yang merupakan faktor penunjang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kompetensi juga bisa dikatakan sebagai keterampilan, pengetahuan, sikap dasar serta nilai yang dicerminkan ke dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, kontinu (terus menerus) serta dapat diraih setiap waktu. Kebiasaan berpikir serta bertindak dengan konstan, konsisten dan dilakukan secara terus-menerus akan membuat seseorang menjadi kompeten. Selain kompetensi, disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh para manajer untuk mengubah perilaku karyawan agar menaati semua peraturan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi/perusahaan. kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Humaira, dkk (2020)

Menurut pemilik konveksi tersebut menyebutkan bahwa belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan, dan kurangnya keterampilan karyawan dimana masih ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja misalnya seperti pada saat *packing* barang. Beliau juga menyebutkan untuk penjahit yang dibawa pulang sering kali melebihi waktu target yang diberikan misalnya target 1 minggu selesai terkadang selesai lebih dari 1 minggu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suriati, 2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ditunjang oleh hasil penelitian dari (Cindrawasih, 2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Hartati, dkk (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari (Dila, 2020) yang menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Permasalahan lain dalam peningkatan kinerja karyawan adalah tentang bagaimana pemimpin mampu memberikan motivasi terhadap karyawannya, dimana pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting bagi pimpinan untuk dapat mengenal dan akrab terhadap anak buahnya.

Menurut Hasibuan (2015) menjelaskan bahwa motif atau Motivasi berasal dari kata latin "*mavere*" yang berarti rangsangan berupa keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasan yang timbul dari diri sendiri dan dari luar untuk bertingkah laku. Motivasi dapat juga diartikan kedalam konsep yang menjelaskan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri seseorang yang memulai dan mengarahkan untuk melakukan perilaku-perilaku yang baik. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mewujudkan gairah kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (sudirman, 2016)

Karyawan di Konveksi Farzan Store menyebutkan bahwa kurangnya arahan dan perhatian langsung kepada pegawai, mereka juga menyebutkan kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan yang mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan baik, yang berakibat pada pencapaian omzet yang tidak sesuai dengan target perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh hasrudy tanjung, dkk (2019) Secara Parsial dan simultan motivasai berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari (Nurhandayani, 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Pada hakikatnya kompensasi merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suatu perusahaan perlu menghargai kerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap karyawannya sehingga karyawan tersebut semangat dalam melaksanakan tugasnya. dari (Fernos dan Wipi, 2023)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu motivasi pegawai yang mempengaruhi kinerja. Motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.(Fernos dan Wipi, 2023)

Kompensansi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang di berikan kepada perusahaan. Cahya, dkk (2021) kompensasi lasngsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi langsung disebut upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (salary) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja.

Menurut karyawan di Konveksi Farzan Store menuturkan bahwa kompensasi yang diberikan hanya tunjangan hari raya, mereka juga selaku karyawan menyebutkan tidak adanya bonus reward dalam bentuk refreasing bagi karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cindrawasih, 2019) menyatakan kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Sari, dkk (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik meneliti di Konveksi Farzan Store karena sebagai salah satu konveksi yang memfokuskan pada produksi kemeja yang penjualannya cukup diminati tetapi pada lima tahun terakhir mengalami penurunan kinerja yang terlihat pada data produksi diatas, dengan fokus penelitian **“PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOVEKSI FARZAN STORE COMAL KABUPATEN PEMALANG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan sebuah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang?
4. Apakah kompetensi, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, terdapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang
4. Untuk mengetahui apakah kompetensi, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teortis

Dari hasil penelitian ini dapat memperbanyak pengetahuan umum dan khusus berkenaan .pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang.

2. Manfaat praktis

a. Bagi UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

Sebagai cara memasukkan referensi dalam bidang ekonomi, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang

b. Manfaat bagi Konveksi Farzan Store

Dapat membantu perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka dan meningkatkan kebijakan karyawan dalam meningkatkan diri

agar lebih selaras dengan visi dan misi perusahaan secara keseluruhan.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam riset ini, sistematika kepenulisan terbagi dalam beberapa bab. Setiap bab memiliki subbab pembahasan yang sesuai sehingga pembaca dapat dengan mudah membacanya dan memahami hasil analisisnya.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terbagi menjadi beberapa sub-bab yang meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan kepenulisan, dan manfaat dari hasil penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yang memuat teori-teori yang berhubungan dengan penelitian, telaah pustaka yang memuat penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi tentang beberapa metode analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Prosedur analisis mencakup sumber data, teknik pengumpulan data, metode analisis data, populasi, sampel penelitian, jenis dan pendekatan penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil riset terkait dengan pengaruh kepuasan dan persepsi konsumen terhadap minat pembelian ulang, selanjutnya akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil riset yang dilakukan serta saran yang berkaitan dengan pemecahan permasalahan dalam penelitian ini

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,932 > t_{tabel}$ $1,986$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,004 < 0,05$
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,554$ dengan taraf signifikansi hitung sebesar $0,00$ tersebut lebih kecil dari $0,05$
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,106 > t_{tabel}$ $1,986$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan di Konveksi Farzan Store Comal Kabupaten Pemalang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dimana nilai F hitung adalah $180,089$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Sedangkan nilai F tabel sebesar $3,10$. Hasil analisis menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ $180,089 > 3,10$, nilai sig. $0,000 < 0,05$.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan tiga variabel yaitu kompetensi, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan. Namun sebenarnya masih banyak variabel lain yang secara teori dapat berdampak pada kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Bagi Konveksi Farzan Store

Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

- a. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi konveksi Farzan Store sebaiknya meningkatkan lagi kompetensi yang ada pada karyawan dengan memberikan pelatihan sehingga dapat meningkatkan keterampilan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi konveksi Farzan Store sebaiknya meningkatkan lagi motivasi bagi karyawannya. Artinya bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja karyawan, hal ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik karyawan yang bekerja di konveksi Farzan Store yaitu orang-orang yang bekerja karena panggilan hati nurani yang tinggi dan luhur dalam membantu memajukan Perusahaan.
- c. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompensasi yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang dimaksud dapat berupa penghargaan yang lebih bersifat nonfinansial, misalnya: pujian dan pengakuan atas prestasi dan kinerja karyawan yang tinggi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya yang meneliti bidang penelitian yang sama. Selain itu, perlu ditambahkan lagi variabel-variabel lain yang dapat memperkuat pengaruh kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Chabachib, M., & Abdurahman, M. I. (2020). *eterminan Nilai Perusahaan denngan Struktur Modal sebagai Variabel Moderasi*.
- Chou, 2014, consumer characteris sosial influnce, journal of elektronik commerce research, VOL 15, NO 2
- Cindrawasih, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Skv Sejahtera Surabaya. *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Geupedia.
- Dila, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Kalary Sukoharjo). *Publikasi Ilmiah*.

- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PERUSAHAAN (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14810>
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA)*. 3, 647–661.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hasibuan, Malayu, 2016, *manajemen sumber daya manusia* , Bumi Aksara, Jakarta
- Herlina, V. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL ADMINISTRASI NUSANTARA*, 3(1). <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Jyaningrum, S. K., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 5(2), 16–26. <https://doi.org/10.54066/jbe.v5i2.83>
- Khasanah, F. N., Untari, D. T., Perdhana, T. S., Sukreni, T., & Nurmanto, D. (2022). Pengoptimalan Penggunaan Marketplace Dalam Kegiatan Pendampingan Sumber Daya Manusia Pada UMKM Sabun Cair di Tambun Selatan Bekasi. *Jurnal Pengabdian Kepada*

Masyarakat UBJ, 5(2), 177–184.
<https://doi.org/10.31599/jabdimas.v5i2.1480>

Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57.
<https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>

Lestari, I., Sidabutar, L., Sirait, D. A., & Sitorus, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mutiara Mukti Farma (Bergerak Dalam Bidang Obat-Obatan). *Jurnal Manajemen*, 5, 21–26.

Marta Iniva, Ratna Dwi jayanti (2019) pengaruh kompetensi dan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pt. Maan Ghodaqo Shidiqq Lestari Jombang Vol 2

Meutia, Ika Sari dan Tubagus Ismail (2016) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja

Muhammad alwi, (2017), Pengaruh Kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. XYZ

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
<https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

Oktavia, N., Alam, S., & Asri, A. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE CABANG MALL PANAKUKANG MAKASSAR. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(3).
<https://doi.org/10.37476/akmen.v17i3.1116>

Permatasari, L. D., & DS, A. H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing, Kabupaten Sragen. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 35–43.
<https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26215>

- Purwanto, E., Bachtiar, D., Septiani, K. M., Ridhwan, N., Deviny, J., Dahlan, K. S. S., Susanto, D. A., & Marey, D. R. E. (2020). Technology Adoption A Conceptual Framework. In *Yayasan Pendidikan Philadelphia*. http://link.springer.com/10.1007/978-3-030-50112-9_2
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saefullah, A., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Usaha Konveksi Adiguna Kota Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(1), 87–98. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i1.1380>
- Sardiman, A.M, 2016 interaksi dan motivasi belajar mengajar, rajawali pers, Jakarta
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sinaga, T. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sugiyono. (2018). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*.
- Suriati. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Sungguminasa. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 1(2), 1–8.

- Suristya, K. L., & Adi, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 50–70. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32584>
- Widya, W., Arwin, A., Yuliana, Y., Ciamas, E. S., & Siahaan, R. F. B. (2021). Analisis Motivasi Karyawan di PT Citra Kesawan Selaras Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 491–495.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan KOMPensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.
- Yesi, Fitriani (2017) Pengaruh motivasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.

Lampiran 12 : Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP PENULIS

A. IDENTITAS

1. Nama : Sa'id Nursi
2. Tempat tanggal lahir : Pecalang, 11 Desember 2000
3. Alamat rumah : Dusun 3 Desa Pecangakan Rt 8
Rw 3 Desa Pecangakan
4. Alamat tinggal : Dusun 3 Desa Pecangakan Rt 8
Rw 3 Desa Pecangakan
5. Nomor *handphone* : 089666278701
6. Email : saidnrs11@gmail.com
7. Nama ayah : Kasmari
8. Pekerjaan ayah : Dagang
9. Nama ibu : Sulastri
10. Pekerjaan ibu : Dagang

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MI : MI Asyafiiyah Pecangakan (2006 – 2011)
2. SMP : SMP N 4 Comal (2012 – 2014)
3. SMK : SMK Nusantara 1 Comal (2015 – 2017)

Pecalongan, 15 November 2023



Sa'id Nursi