

**PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA  
ARSIGRIYA PALEMBANG**



**Skripsi**

**Nama : Arza**

**Nim : 212016199**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAD PT. CIPTA  
ARSIGRIYA PALEMBANG**

**Skripsi**

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada program strata satu fakultas  
ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Palembang**



**Nama : Arza**

**Nim : 212016199**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYA PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arza  
Nim : 212016199  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Arsigriya Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

- Karya tulis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
- Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



212016199

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Arsigriya Palembang

Nama : Arza  
NIM : 212016199  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Hj. Kholilah.,S.E.,M.Si  
NIDN:0201106001



Ahmad Adi Arifai.,S.E.,M.M  
NIDN: 0215117901

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si  
NIDN: 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

***“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri sendiri”***

***(Qs. Ar-Ra'id.11)***

***‘Ku olah kata, ku baca makna,kuikat dalam alinea, ku bingkai dalam bab sejumlah lima, jadilah mahakarya,gelar sarjanaku terima, orang tua serta keluarga pun bahagia’.***

***“Arza”***

### **Persembahan**

***Sujud syukur ku persembahkan pada ALLAH yang maha kuasa,berkat dan rahmatnya, detak jantung, denyut nadi nafas dan putaran roda kehidupan yang di berikanya hinga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsi ku pada orang orang tersayang.***

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta “Zahrul” dan “Rastini”***
- ❖ Seluruh keluarga yang terbaik, kepedulianya, dukunganya, semangatnya, pertolonganya, serta cinta kasih yang berlimpah yang Arza terima,terima kasih buat kalian semua.***
- ❖ Orang terkasihku yang selalu setia mendampingi dan menasehatiku.***
- ❖ Sahabat seperjuanganku yang selalu memberi semangat dan dukungan.***
- ❖ Almamater yang kubanggakan***

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT sebagai rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Arsigriya Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Serta penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang telah mendidik, dengan penuh kasih sayang, mendoakan memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan penulis menyelesaikan pendidikan ini, dan juga penulis menghanturkan ribuan terima kasih kepada Ibu Kholilah., S.E.,M.Si selaku Pembimbing I, dan bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M selaku Pembimbing II penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang telah meluangkan waktu, memberi pengarahan, saran dan didikan yang tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Tri handayani, SE. M.Si dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Kholilah. S.E, .M.Si dan bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M selaku pembimbing dan memberi arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ayahanda (Zahrulah) dan Ibunda (Rastini) yang sangat penulis cintai dan sayangi karena telah banyak membantu baik materi maupun non materi, mendoakan, menasehati, dan memotivasi.
7. Sahabat terbaikku yang selalu bersama-sama, mendukung dan mensupport penulis dalam kondisi apapun.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Palembang , Agustus 2020

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN DEPAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I.       PENDAHULUAN</b>	
A. Rumusan Masalah .....	7
B. Tujuan Penelitian .....	7
C. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II.     KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	
1. Kinerja Karyawan.....	9
2. Platihan Kerja.....	17
3. Kepemimpinan.....	22
4. Kompnsasi.....	25

B. Penelitian Sebelumnya .....	26
C. Hipotesis .....	28
<b>BAB III.    METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Tempat penelitian .....	30
C. Operasionalisasi Variabel .....	30
D. Populasi dan sampel .....	31
E. Data yang Diperlukan .....	33
F. Tehnik Pengumpulan data .....	34
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis .....	35
<b>BAB IV.    HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	
1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	42
2. Visi, Misi Serta Tujuan.....	43
3. Karakteristik responden.....	47
4. Hasil Uji Validitas Data.....	51
5. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	55
6. Hasil Jawaban Responden Tentang Pelatihan.....	56
7. Hasil Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan.	60
8. Hasil Jawaban Responden Tentang Kompensasi.....	64
9. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan .	67
10. Hasil analisis regresi linier berganda.....	64
11. Hasil Uji F.....	71

12. Hasil uji T.....	72
13. Koefisien determinasi.....	73
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	73

**BAB V.       SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	81
B. Saran .....	82

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Laba PT. Cipta Arsigriya Palembang

Tabel 1.2 Data Oprasional Variabel

Tabel 1.3 Kerangka Sampel

Tabel 1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.5 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1.6 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 1.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.8 Hasil Uji Validitas Pelatihan ( $X_1$ )

Tabel 1.9 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan ( $X_2$ )

Tabel 1.10 Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_3$ )

Tabel 1.11 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1.12 Jawaban Responden Variabel Pelatihan

Tabel 1.13 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

Tabel 1.14 Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Tabel 1.15 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 1.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.17 Hasil Uji F

Tabel 1.18 Hasil Uji T

Tabel 1.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Rancangan Penelitian

Lampiran 2 Daftar Kuesioner Untuk Responden

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 5 Hasil Print Out SPSS

1. Regresi Linier Berganda
2. Uji Hipotesis F
3. Uji Hipotesis t
4. Koefisien Determinasi

Lampiran 6 Tabel F

Lampiran 7 Tabel Distribusi T

## ABSTRAK

Arza /212016199/2020/ Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Arsigriya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh pelatihan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Arsigriya Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jl. By pass Alang – Alang, Tlg. Kelapa. Kota Palembang Sumatra selata. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang, dengan tehnik analisis *simple random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat  $Y=1,053+0,303X_1+0,188X_2+0,809X_3$ , untuk uji F didapat nilai  $F_{hitung} 81,911 \geq$  dari  $F_{tabel} 3,19$ , artinya pelatihan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Arsigriya Palembang, untuk uji t Variabel pelatihan ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} 3,060 > t_{tabel} 1,676$ , artinya pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 1,676$ , artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk uji t Variabel kompensasi ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung} 8,052 > t_{tabel} 1,676$ , artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Pelatihan, Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

***Arza/ 212016199/ 2020/ The Influence of Training, Leadership, and Compensation on Employee Performance of Cipta Arsigraya Ltd.***

*The Formulation of the problem in this research was whether the influence of training, leadership, and compensation on employee performance of Cipta Arsigraya Palembang. This research was associative. The location of this research addressed at Bypass Alang-Alang street of Talang Kelapo Sub-district of Palembang City, Sout Sumatra. The data were primary data analysis was qualitative and quantitative. The analysis technique was multiple linear regression,  $F_{test}$  (simultaneous) and  $t_{test}$  (patial).*

*Result of testing that was done from this research indicated that multiple linear regression calculation results obtained:  $Y = 1,053 + 0,188X_2 + 0,809X_3$ . For  $F_{test}$  showed the value of  $F_{obtained}$  (81,911)  $\geq F_{table}$  (3.19), meaning that training, leadership, and compensation simultaneously influenced on employee performance of Cipta Arsigraya Ltd. of Palembang. For the result of the training variable ( $X_1$ ) showed  $t_{obtained}$  (3,060)  $> t_{table}$  (1,676), meaning that training partially influenced on employee performance. For the result of leadership variable ( $X_2$ ) showed  $t_{obtained}$  (2,364)  $> t_{table}$  (1,676), meaning that leadership variable ( $X_3$ ) showed  $t_{obtained}$  (8,052)  $> t_{table}$  (1,676), meaning that compensation partially influenced on employee performance.*

***Keywords: Training, Leadership, Compensation, and Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terstruktur serta ditetapkan secara bersama - sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Kasmir (2017), menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sinambala (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan, pada umumnya setiap organisasi sering mengalami suatu kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan. Veithzal Rivai (2018:211) menjelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dan metode yang lebih

mengutamakan pada praktek daripada teori. Sedangkan menurut Fajar (2016:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Menurut Hariandja (2018:169), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan, kepemimpinan adalah proses hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Menurut Robbins (2016), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Menurut Siagian (2017), Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, Menurut Handoko (2017:183) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif (Simamora, 2014).

PT. Cipta Arsigriya ialah perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor Pembangunan perumahan terintegrasi di sumatra selatan, Perusahaan ini didirikan pada tahun 1995. Banyak yang sudah dilalui oleh perusahaan ini dalam jangka waktu 25 tahun terakhir terjadi penurunan omset dan seringnya keluar masuk karyawan diperusahaan. Adanya kesenjangan dan perbedaan yang diterima oleh tiap - tiap karyawan adalah salah satu faktornya: dalam gaji, tunjangan, dan bonus yang diberikan sehingga membuat keadaan kantor tidak kondusif. Hal ini dapat dilihat pada penurunan omset PT. Cipta Arsigriya dalam 5 tahun terakhir ini. pada tabel berikut:

**Tabel I.1**

**Omset PT. Cipta Arsigriya**

No	Target Omset	Periode	Jumlah Proyek	Total Omset Proyek
1	Rp.10.000.000.000,-	2015	10 proyek	Rp. 8.633.256.000,-
2	Rp. 10.000.000.000,-	2016	8 proyek	Rp. 7.273.252.200,-
3	Rp. 10.000.000.000,-	2017	5 proyek	Rp. 6.645.500.000,-
4	Rp. 10.000.000.000,-	2018	3 proyek	Rp. 5.605.00.000,-
5	Rp. 10.000.000.000,-	2019	2 proyok	Rp. 4.864.000.000,-

Sumber: PT. Cipta Arsigriya

Selama kurun waktu 5 tahun terakhir omset yang didapat oleh perusahaan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan, dan selalu mengalami penurunan, hal tersebut dikarnakan karyawan kurang menghargai waktu kerja seperti karyawan masih duduk disekitar gudang ketika jam kerja. Belum adanya kerja sama dalam bekerja terlihat dari banyaknya karyawan yang bersikap individualis dengan kerja masing-masing dan tidak membantu teman yang kesusahan ketika sedang banyak bongkar muatan. Dari tabel diatas terlihat

bahwa perusahaan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Pencapaian omset pertahun mengalami penurunan meskipun pada tahun 2015 hampir memenuhi target, selanjutnya dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 terus mengalami penurunan.

Berikut ini hasil pra kuisisioner mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menjadi menurun di PT. Cipta Arsigriya dari 10 responden dapat dilihat pada Tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menjadi Menurun di PT. Cipta Arsigriya**

Variabel	Nilai		
	Frekuensi (F)	Responden (n)	Skor (%)
Kepemimpinan	3	10	30%
Motivasi	1	10	10%
Lingkungan Kerja	0	10	0%
Kompensasi	3	10	30%
Kepuasan Kerja	1	10	10%
Kompetensi	1	10	10%
Disiplin Kerja	1	10	10%
Jumlah	10	10	100%

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra penelitian pada PT. Cipta Arsigriya

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa faktor yang paling besar mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan menjadi menurun pada PT. Cipta Arsigriya adalah variabel Kepemimpinan dan kompensasi.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata job performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja. Kinerja karyawan dapat diartikan (prestasi kerja)

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang telah disediakan, sebaliknya kinerja menjadi rendah jika melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak selesai.

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu. Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung ke dalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Permasalahan yang terjadi saat ini karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan. Sebagian besar karyawan senior memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam peningkatan kinerja.

Kepemimpinan pada PT. Cipta Arsigraya dalam mengambil keputusan masih kurang percaya diri dan tidak mampu mengambil keputusan dengan cepat. Hal ini terlihat ketika ada permasalahan yang harus cepat diselesaikan

dilapangan, pimpinan meminta saran kepada karyawan ketika mengambil keputusan. Sikap pemimpin terhadap bawahan kurang tegas, pimpinan menegur karyawan yang merokok dan duduk disekitar gudang saat jam kerja namun ketika pimpinan meninggalkan lokasi karyawan masih mengulangi kegiatan yang dilarang pada saat jam kerja tersebut, artinya kharisma dari pimpinan belum meresap di hati karyawannya. Pimpinan juga kurang memiliki inisiatif sebagai pemegang kekuasaan dilapangan, hal ini terlihat ketika karyawan tidak membersihkan lantai lokasi kerja yang berserakan alat-alat pertukangan dan tumpahan dari material readymix pimpinan tidak memiliki inisiatif untuk memberikan perintah ataupun menegur karyawannya.

Pemberian kompesasi merupakan salah satu fungsi manajmen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pemberian penghargaan sebagai pertukaran dalam melakukan tugas didalam perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam memajukan perusahaan. agar karyawan mau bekerja dengan baik. Kompensasi pada perusahaan ini juga belum mampu membuat karyawan melaksanakan tugas dengan baik dikarenakan gaji yang diterima Rp.2.500,000 belum sesuai dengan UMK (upah minimum kota), tidak ada insentif di tiap pekerjaan, belum adanya asuransi kesehatan, dan ada juga yang diberikan dibawah dari nilai tersebut, Selain dari kompensasi secara financial yang belum sesuai standar UMP (upah minimum profinsi) Rp.3.100.000. PT. Cipta Arsigraya juga belum pernah memberikan kompensasi secara nonfinansial, contoh kenaikan jabatan, memberikan bonus berupa liburan, atau training untuk meningkatkan skill karyawannya.

Berdasarkan pada uraian diatas peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Arsigriya”**

## **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Arsigriya Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Arsigriya Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak – pihak sebagai berikut :

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pelatihan kepemimpinan dan pemberian kompensasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

### **2. Bagi Almamater**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan.

### **3. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Cipta Arsigriya Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Melisa (2011). Melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA cabang Pemuda Semarang.
- Medi Prakoso (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta:Pranada Media Group
- Mangkunegara.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Kharisma Putra Utama
- Kartini Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnorm alitu?*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: RajawaliPers.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Payaman J.Simanjuntak. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3, Jakarta: Fakultas UI
- Rusdy A. Rivai. (2009). *Manajemen*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Indonesia.
- Simamora, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika Aditama.

Handoko (2009). *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.