

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI SERTA  
DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN  
PT. SATRIA BAHANA SARANA (SBS)**

**GITA BAYU GUSTIANCE**

**92219008**



**TESIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2021**

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI SERTA  
DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN  
PT. SATRIA BAHANA SARANA (SBS)**

**GITA BAYU GUSTIANCE**

**92219008**



**TESIS**

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen pada Universitas  
Muhammadiyah Palembang**

**Dengan wilayah Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang**

**Dipertahankan pada tanggal 27 April 2021 Di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMADIYAH PALEMBANG**

**2021**

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI SERTA  
DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN  
PT. SATRIA BAHANA SARANA (SBS)**

**Nama : Gita Bayu Gustiance**  
**NIM : 92219008**

Telah Diujikan dan Dipertahankan  
Pada Tanggal 27 April 2021

Ketua



**Dr. Fatimah .S.E., M.Si**  
NIDN : 0205026201


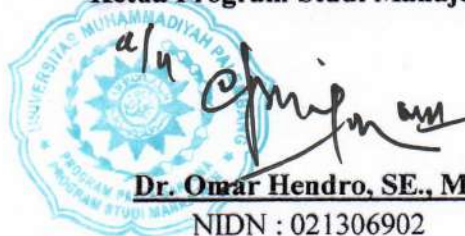
Anggota



**Dr. Diah Isnaini Asiati .S.E., M.M**  
NIDN : 0207046301

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi Manajemen**




**Dr. Omar Hendro, SE., M.Si.**  
NIDN : 021306902

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI SERTA  
DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN  
PT. Satria Bahana Sarana (SBS)**

**Nama : Gita Bayu Gustiance**  
**NIM : 92219008**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis  
Pada Tanggal 27 April 2021

**Ketua Penguji**



**Dr. Fatimah .S.E., M.Si**  
NIDN : 0205026201

**Sekretaris**




**Dr. Diah Isnaini Asiati .S.E., M.M**  
NIDN : 0207046301

**Anggota I**



**Dr. Mustofa Marlibatubara. M.P**  
NIDN : 0227036901

**Anggota II**



**Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si.**  
NIDN : 021306902

**Anggota III**



**Dr. Choiryah, S.E., M.Si**  
NIDN : 0211116203

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gita Bayu Gustiance  
NIM : 92219008  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2021  
Yang membuat pernyataan



Gita Bayu Gustiance

*The Influence of Leader Behavior and Compensation Towards Motivation and its Impact on Employee Performance PT. Satria Bahana Sarana (SBS)*

**Gita Bayu Gustiance**

Gita Bayu Gustiance (2021) *The Influence of Leader Behavior and Compensation Towards Motivation and its Impact on Employee Performance PT. Satria Bahana Sarana (SBS). Thesis, Management Study Program, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Advisors: (1) Dr. Fatimah, S.E.,M.Si (2) Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leader behavior and compensation on motivation and its impact on employee performance at PT. Satria Bahana Sarana (SBS). This type of research is descriptive quantitative. The sample in this study permanent employees at PT. Satria Bahana Sarana (SBS), amounting to 200 people. In this study using primary data. The results showed that the behavior of leaders has an effect on employee motivation, this is evidenced by the CR value of 4.067 where this value is greater than 1.96 and also the p value is much smaller than 0.05. Compensation affects the performance of employees of PT. Satria Bahana Sarana (SBS), this is evidenced by the CR value of 3,749 where this value is greater than 1.96 and also the p value is much smaller than 0.05. Leader's behavior affects the performance of the employees of PT. Satria Bahana Sarana (SBS), this is evidenced by the CR value of 1.997 where this value is greater than 1.96 and also the p value is 0.046 or less than 0.05. Compensation affects the performance of employees of PT. Satria Bahana Sarana (SBS), this is evidenced by a CR value of 2.309 where this value is greater than 1.96 and also a p value of 0.021 or less than 0.05. Motivation has an effect on the performance of the employees of PT. Satria Bahana Sarana (SBS), this is evidenced by the CR value of 3.452 where this value is greater than 1.96 and also the p value is much smaller than 0.05.*

*Keywords: leader behavior, compensation, motivation and performance*

Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Satria Bahana Sarana (SBS)

**Gita Bayu Gustiance**

Gita Bayu Gustiance (2021) Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Satria Bahana Sarana (SBS). Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing: (1) Dr. Fatimah, S.E.,M.Si (2) Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan pada PT. Satria Bahana Sarana (SBS). Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif. Sampel dalam penelitian ini karyawan tetap pada PT. Satria Bahana Sarana (SBS) yang berjumlah 200 orang. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan nilai CR sebesar 4,067 dimana nilai ini lebih besar dari 1,96 dan juga nilai p value jauh lebih kecil dari 0,05 . Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana (SBS), hal tersebut dibuktikan dengan nilai CR sebesar 3,749 dimana nilai ini lebih besar dari 1,96 dan juga nilai p value jauh lebih kecil dari 0,05. Perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana (SBS), hal tersebut dibuktikan dengan nilai CR sebesar 1,997 dimana nilai ini lebih besar dari 1,96 dan juga nilai p value sebesar 0,046 atau lebih kecil dari 0,05. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana (SBS), hal tersebut dibuktikan dengan nilai CR sebesar 2,309 dimana nilai ini lebih besar dari 1,96 dan juga nilai p value sebesar 0,021 atau lebih kecil dari 0,05. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana (SBS), hal tersebut dibuktikan dengan nilai CR sebesar 3,452 dimana nilai ini lebih besar dari 1,96 dan juga nilai p value jauh lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: perilaku pemimpin, kompensasi, motivasi dan kinerja

## PRAKATA



Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul : PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. SATRIA BAHANA SARANA (SBS).

Penulis menyadari bahwa proposal tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan proposal tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si. Sebagai Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang dan Penelaah Seminar Proposal Tesis serta penguji Ujian Tesis.
4. Ibu Selaku Dr. Fatimah, S.E.,M.Si selaku pembimbing I
5. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M. selaku pembimbing II
6. Ibu Dr. Yuhanis Ladewi, S.E.,MM selaku penelaah Seminar Proposal Tesis



7. Ibu Dr. Choiriyah, S.E.,M.Si selaku penelaah II Seminar Proposal Tesis dan penguji Ujian Tesis
8. Bapak Dr. Mustofa Marlibatubara, M.P selaku penguji Ujian Tesis
9. Bapak/Ibu Dosen Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
10. Bapak/ibu staff pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen.

Lahat, April 2021  
Penulis

Gita Bayu Gustiance  
92219008

## **MOTTO**

Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

(Al-Insyirah:5)

Jangan lupakan dua orang ini dalam hidup : (1) orang yang membantumu saat kesulitan; dan (2) orang yang meninggalkanmu saat kesulitan.

(Bapak)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan bangga karya ini saya persembahkan kepada :

1. Teristimewa untuk kedua orang tua ku Umak (Eltika Julita) dan Bapak (Hamidi), Ayukku (Yeen Gustiance, S.An.,M.Si) dan Adikku (Bintang A'raafi Gustiance) tersayang yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan doa terbaiknya.
2. Keluargaku, orang-orang yang ku sayangi dan menyayangiku yang senantiasa memberikan dukungan
3. Terkhusus untuk sahabat seperjuanganku Dea Kennia, S.E.,M.M sejak awal perkuliahan sampai akhir
4. Dosen Pembimbing, Para Dosen dan Karyawan Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Teman-teman angkatan 27 Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO DAN PERESEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Pustaka .....	11
1. Kinerja Karyawan .....	11
2. Perilaku Pemimpin.....	14
3. Motivasi .....	19
4. Kompensasi.....	25
B. Penelitian Sebelumnya.....	30
C. Kerangka Pemikiran .....	34
D. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Objek Penelitian.....	37

1. Metode Penelitian .....	37
2. Operasionalisasi Variabel .....	38
a. Variabel Terikat ( <i>Dependent</i> ) .....	38
b. Variabel Bebas ( <i>Independent</i> ) .....	38
c. Definisi Operasional Variabel .....	38
3. Populasi dan Sampel.....	39
a. Populasi .....	39
b. Sampel .....	39
4. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis data yang digunakan.....	40
a. Metode Pengumpulan Data.....	40
b. Instrumen Pengumpulan data .....	41
c. Jenis Data yang di gunakan .....	41
5. Rancangan Uji Instrumen Penelitian .....	42
a. Uji Validitas.....	42
b. Uji Reliabilitas .....	42
c. Uji Asumsi Analisis Jalur ( <i>Structural Equation Modelling/SEM</i> ) .....	43
6. Analisis Data dan Metode Analisis.....	43
a. Analisis Data Statistik Deskriptif .....	44
b. Metode Analisis .....	45
b) Uji Model Struktural ( <i>Goodness of Fit</i> ).....	50
7. Uji Asumsi SEM.....	52
a. Ukuran sampel .....	52
b. Uji Normalitas .....	52
c. Uji Outlier.....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
A. Hasil Penelitian .....	55
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	55
a. Komposisi Kepemilikan Saham .....	56
b. Visi dan Misi Perusahaan .....	57

c.	Produksi .....	57
d.	Populasi .....	58
e.	Legalitas.....	58
2.	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	59
a.	Uji Validitas.....	59
b.	Uji Reliabilitas .....	62
3.	Deskripsi Responden .....	62
a.	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
b.	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
4.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	63
a.	Variabel Kinerja.....	64
b.	Variabel Motivasi .....	65
c.	Variabel Kompensasi.....	67
d.	Variabel Perilaku Pemimpin.....	68
5.	Analisis Data Penelitian.....	69
a.	Model Struktural.....	74
b.	Hasil Uji Asumsi SEM .....	75
6.	Hasil Uji Hipotesis.....	77
B.	PEMBAHASAN .....	81
1.	Pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana (SBS).....	81
2.	Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana (SBS) .....	83
3.	Pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana (SBS) .....	85
4.	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana (SBS).....	86
5.	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana (SBS).....	88
	<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>91</b>
A.	KESIMPULAN.....	91
B.	SARAN.....	91

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>96</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data absensi karyawan PT. Satria Bahana Sarana.....	4
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Satria Bahana Sarana (SBS).....	39
Tabel III.3 Distribusi Sampel.....	40
Tabel III.4 Kriteria Kecocokan Model.....	50
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Z).....	60
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y).....	60
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2).....	61
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Pemimpin (X1).....	61
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel IV.6 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	63
Tabel IV.7 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	63
Tabel IV.8 Deskripsi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja.....	64
Tabel IV.9 Deskripsi Jawaban Kuesioner Motivasi.....	65
Tabel IV.10 Deskripsi Jawaban Kuesioner Kompensasi.....	67
Tabel IV.11 Deskripsi Jawaban Kuesioner Perilaku Pemimpin.....	68
Tabel IV.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	70
Tabel IV.13 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	71
Tabel IV.14 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	72
Tabel IV.15 Hasil Uji Validitas Perilaku Pemimpin.....	73
Tabel IV.16 Hasil Uji Kecocokan Model.....	75
Tabel IV.17 Uji Normalitas.....	76
Tabel IV.18 Hasil Uji Hipotesis.....	77
Tabel IV.19 Rekapitulasi Pengaruh.....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.II.1. Kerangka Berpikir.....	35
Gambar III.1 Model Penelitian Empirik .....	46
Gambar IV.1 Model Struktural .....	74



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Kunci keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu perusahaan atau organisasi adalah Sumber daya manusia (SDM). Sehingga sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang akan mengendalikan faktor lain. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM) akan menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam usahanya. Oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada faktor sumber daya manusia. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan terhadap perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku pemimpin. Pendapat yang menunjukkan hubungan antara perilaku pimpinan dan kinerja karyawan adalah pendapat Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Apabila kinerja organisasinya baik, hal itu tidak lepas dari atribut kepemimpinan dari pimpinan organisasi, termasuk di dalamnya perilaku pimpinan.

Penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Dahliani et al. (2014), dengan hasil penelitian bahwa perilaku pemimpin berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ika Titik Wulandari (2013) bahwa perilaku pemimpin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain perilaku pemimpin, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Hasibuan (2019:120) motivasi penting bagi kinerja karyawan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan (*feeling*), dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi maka salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah memberi motivasi kepada karyawan.

Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Yunarifah & Kustiani (2012) dengan hasil bahwa motivasi

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik perusahaan memberikan motivasi kerja kepada karyawannya, maka kinerja karyawannya akan meningkat. Namun penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain perilaku pemimpin dan motivasi kerja, Aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan terkait dengan peran sumber daya manusia adalah masalah kompensasi. Kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Samsuddin (2015:213) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan perhatian dari organisasi atau perusahaan terhadap karyawannya. Apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak memadai maka prestasi atau kinerja karyawan akan menurun. Hal ini dikarenakan masalah kompensasi akan berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi segala kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu, masalah kompensasi juga mengindikasikan kebijakan perusahaan dalam memperlakukan karyawannya secara adil.

Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas kerja. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan dan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga

didukung oleh penelitian lainnya oleh Firmandari (2014) yang menunjukkan pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan besarnya gaji dan tunjangan, akan bekerja dengan sungguh-sungguh serta energik, bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja terhadap karyawan, baik berupa besarnya gaji, tunjangan maupun bonus, maka akan lebih meningkatkan hasil kinerja karyawan dengan lebih baik. Sulhi (2017) juga membuktikan hasil penelitian bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan hasil penelitian Murti & Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Satria Bahana Sarana (SBS) adalah yang didirikan pada bulan Maret 2004. PT. Satria Bahana Sarana (SBS) adalah perusahaan dengan kendaraan sewaan sebagai bisnis utama. PT. Satria Bahana Sarana beralamat di Jl. Jurang Parigi Dalam No. 5 Tj. Enim, Lawang Kidul, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. Pada tahun 2005 PT. Satria Bahana Sarana (SBS) memperluas bisnisnya dengan memberikan tambahan layanan penyewaan alat berat, dan terus tumbuh menjadi bisnis pertambangan batu bara pada tahun 2008 hingga saat ini.

Tabel I.1  
Data absensi karyawan PT. Satria Bahana Sarana

<b>Tahun</b>	<b>Persentase (%) Ketidakhadiran</b>
2015	3.75
2016	3.15
2017	3.53
2018	2.86
2019	3.27

Sumber : PT. Satria Bahana Sarana,2020

Berdasarkan Tabel. I.1 di atas, diketahui bahwa data absensi pada PT. Satria Bahana Sarana mengalami naik turun setiap tahunnya selama 5 tahun terakhir. Data absensi yang menunjukkan kehadiran pada PT. Satria Bahana Sarana mengalami naik turun setiap tahunnya selama 5 tahun terakhir. Naik turunnya persentase ketidakhadiran karyawan pada PT. Satria Bahana Sarana (SBS) ini menunjukkan bahwa kinerja dalam perusahaan rendah. Artinya semakin rendah persentase ketidakhadiran suatu perusahaan, maka kinerja karyawan pada perusahaan tersebut baik.

Selain tingkat kehadiran yang tinggi, karyawan dalam perusahaan juga tidak mampu bekerja sama dengan baik. Pekerjaan sering kali diselesaikan tidak tepat waktudan pekerjaan asal selesai. Oleh karena itu sangat diperlukan edukasi mengenai pentingnya bekerja sama dengan baik sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih cepat selesai dan mendapatkan dayaguna dan hasilguna yang sebesar-besarnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu ketepatan waktu dalam bekerja karyawan pada perusahaan juga dinilai masih kurang. Karyawan sering kali terlambat dalam menyelesaikan laporan bulanan. Dimana laporan bulanan harus diselesaikan setiap akhir bulannya, namun beberapa karyawan baru akan menyelesaikan satu minggu kemudian.

Perilaku pemimpin pada PT. Satria Bahana Sarana (SBS) nampak bermasalah, karena pemimpin perusahaan tidak mampu membangun komunikasi yang baik dengan bawahan Pemimpin juga tidak menerima kritikan dan masukan

dari karyawan. Keadaan ini yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja yang berakibat pada turunnya kinerja karyawan pada perusahaan.

Selain itu pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. PT. Satria Bahana Sarana adalah perusahaan yang pada dasarnya memperhatikan dan memberikan motivasi terhadap karyawan. Namun, perusahaan tidak memahami karakter karyawannya terlebih dahulu sehingga ada beberapa motivasi yang diberikan perusahaan tidak tepat sasaran, karena pada dasarnya karakteristik setiap orang itu berbeda. Misalnya karyawan yang memiliki keperibadian *introvert* akan merasa lebih nyaman jika diberikan ruang dan waktu untuk bekerja sendirian hal ini tentu akan menjadi daya pendorong dalam diri karyawan tersebut untuk melakukan kinerja dengan maksimal.

Pemimpin juga sering kali tidak dapat mengendalikan emosional, egois dan mudah marah bahkan dalam hal-hal yang sepele. Tentu saja hal ini akan berpengaruh terhadap psikologis karyawan atau bawahannya yang berakibat pada kinerja karyawan tersebut. Pemimpin yang baik selain harus pintar, dalam hal akademis juga harus pandai mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, memiliki empati dan juga membina hubungan.

Ketika bekerja dalam suatu perusahaan berarti kita telah sepakat untuk mengikuti seluruh peraturan yang berlaku pada perusahaan. Hal ini akan berkaitan dengan kemauan untuk bekerja secara maksimal mengerahkan segala daya dan upaya demi tercapai tujuan organisasi. Namun berbeda dengan beberapa

karyawan pada PT. Satria Bahana Sarana (SBS) tidak menunjukkan kemauan untuk bekerja secara maksimal. Misalnya ketika diminta untuk meng-*handle* pekerjaan karyawan yang sedang sakit, terlihat tidak bersemangat dalam mengerjakannya. Sehingga ini menjadi tugas penting pemimpin dalam perusahaan untuk menumbuhkan kemauan dalam diri karyawan dengan melakukan pendekatan-pendekatan, misalnya mungkin saja hal itu terjadi karena karyawan memiliki masalah yang sulit dan membutuhkan bantuan.

Hal yang tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu motivasi. Ketika kinerja seorang karyawan dianggap masih rendah maka seharusnya perusahaan memberinya kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan sehingga bisa membentuk keterampilan karyawan. Namun, pihak perusahaan cenderung memberikan pelatihan atau pendidikan hanya kepada orang-orang tertentu saja bukan berdasarkan tinggi atau rendahnya kinerja.

Selain itu sehubungan dengan pelatihan dan pendidikan karyawan dilakukan pada orang-orang yang cenderung itu-itu saja, maka karyawan lain yang tidak pernah diikuti sertakan dalam pelatihan maupun pendidikan karyawan akan merasa tidak memiliki kewajiban atas kegiatan perusahaan dan tidak akan bekerja dengan maksimal. Hal ini tentu harus lebih diperhatikan lagi oleh pihak perusahaan agar kewajiban untuk mencapai tujuan perusahaan tumbuh dalam setiap karyawan.

Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan hasil yang dicapai. Misalnya pemberian insentif untuk kerja tim. Pada

dasarnya kinerja dalam sebuah tim tidak akan sama persis untuk setiap karyawannya, salah satu anggota mungkin ada yang merasa telah bekerja lebih keras daripada anggota yang lain. Sehingga seharusnya perusahaan menentukan target dan peran dari setiap anggota tim dalam pencapaian target tim. Sehingga pimpinan dapat mengukur kinerja setiap individu.

Selain insentif, masalah tunjangan dalam perusahaan sepertinya perlu ditinjau ulang. Hal ini berkaitan dengan tunjangan umum karyawan, seperti kita ketahui tunjangan umum ini diberikan kepada karyawan yang tidak mempunyai posisi atau jabatan tinggi dalam perusahaan. Tunjangan ini tidak terdapat pada PT. Satria Bahana Sarana (SBS), adapun tunjangan yang diberikan yaitu tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun dan tunjangan hari raya.

Berhubungan dengan fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, dalam hal ini mobil angkutan karyawan pada dasarnya sudah cukup baik. Namun kebersihan mobil angkutan karyawan ini hendaknya selalu dijaga sehingga karyawan akan merasa nyaman selama dalam perjalanan menuju kantor. Perusahaan harus menekankan kepada sopir atau koordinator mobil angkutan karyawan untuk selalu merawat dan menjaga kebersihan kendaraan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Satria Bahana Sarana.



**B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana?
3. Bagaimana pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana?

**C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Satria Bahana Sarana

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.

Satria Bahana Sarana

#### **D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat untuk peneliti dan perusahaan antara lain:

1. Aspek teoritis

Berdasarkan aspek teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang kajian ilmu manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan atau tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Aspek praktis

Berdasarkan aspek praktis, penelitian ini diharapkan :Pertama hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai penilaian, rujukan dan solusi bagi *stakeholder* dalam meningkatkan kinerja karyawannya dalam hal ini PT. Satria Bahana Sarana (SBS). Kedua tulisan ini dapat menjadi sarana bagi penulis untuk mempraktikkan apa yang telah dipelajari selama perkuliahan sehingga bisa menambah wawasan dan pengetahuan penulis. Selanjutnya hasil penelitian ini juga dapat menjadi rujukan dan gambaran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengangkat permasalahan serupa namun berbeda pada objek penelitian nantinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.M Sardiman, 2018. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Anzhari, Irfan. 2014. pengaruh perilaku pemimpin, terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Arif, Muhammad.et.al. 2019. *Effect ot compensation and dicipline on employee performance.University of Muhammadiyah, International Conference on Accounting, Business & Economics*.
- Astuti, Hastin. Dkk. 2018. Pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Kendari. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Kendari.
- Dahlioni, Patton, A. & Sudjaja 2014. *Analisis Pengaruh Perilaku Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda. Portal Fisip Unmul*.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Febrianingsih, Febi. Et.al. 2019. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan hotel favor Makasar. *Jurnal Hasannudin Bisnis Terapan dan Kewirausahaan*.
- Hani, H.T. & Reksohadiprojo 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Harsey, P. & Blanchard, K. 2016. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat. 2020. *The influence od compensation, work dicipline dan achievement motivation on employee performance. Pelita Bangsa University*,

*Management Study Program, Faculty of Economics, Business Economics and Social Sciences.*

- Juliningrum, Emmy. 2013. Pengaruh kompensasi, Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai PTIIK UB. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Universitas Brawijaya Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khoerunnisah, Yayah. Dkk. 2019. pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja studi kasus pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu. Universitas Wiralodra.
- Kriekhoff, Shella. 2018. *The influence of leadership and motivation performance in UPTD BPKP of Maluku Province, Indonesia*. State Polytechnic of Ambon.
- Latan, Hengky. 2012. *Structural Equation Modeling, Konsep dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Lestari, Ayu. 2020. Pangaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. FIFGROUP Kedaton Bandar Lampung. Universitas Lampung.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L. & Jackson, H. 2012. *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Purnamasari, Endah & Tridayanti, Hermien. 2020. *Analysis od influence of compensation and leadership style to employee performance PT. Feva Indonesia*. Narotama University Faculty of Economics and Business, , Surabaya.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Samsuddin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Setyowati, Intan & Haryani.Sri. 2016. pengaruh kepemimpinan , motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada resto taman Pringsewu Yogyakarta. Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan terapan.
- Siagian, P.S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry .2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Siswanto Bedjo, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung : Sinar Baru.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadharma, A.M. 2016. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana.
- Susanto, Yohanes. 2016. Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Motivasi dan dampaknya pada Kinerja Karyawan Simpan Pinjam di Kota Palembang. *Universitas Sriwijaya Jurnal manajemen Bisnis*.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wibowo 2015. *Manajemen Kinerja*. 2 ed. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, Tanto & Andreani, Fransisca. 2015. pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Universitas Kristen Petra. Program Manajemen Bisnis.
- Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.
- Zameer, Hasyim.et.al.2014. *The impact of the motivation on the employee's performance in beverage of Pakistan. International Journal of Academic Research ini Acouting, Finance and management Sciences*.