PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM LEMATANG ENIM

Skripsi

Nama : Milanda Mentari

Nim : 212018148

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM LEMATANG ENIM

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Milanda Mentari

Nim : 212018148

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIUS
2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Milanda Mentari
NIM	: 212018148
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinngi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. 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 daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, Februari 2022

Milanda Mentari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim

Nama : Milanda Mentari

Nim : 212018148

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal,

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Fitantina, S.E.,M.Si	**Sudarta, S.E.,M.M**
NIDN: 0028026301	**NIDN: 0203026701**

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Setetes keringat "orangtuaku" adalah seribu langkahku untuk maju, cahya yang selalu menyinari hidupku merupakan alunan-alunan tiap bait doa kedua orangtuaku.

Hidup didunia ini jangan bergantung pada siapapun karena bayangan kita saja meninggalkan kita disaat gelap
(Ibnu tarmiyah)

Ku persembahkan skripsi ini kepada :

1. Bapakku Baharudin dan Ibuku Herawati tercinta
2. Saudaraku Anuar Mahendra dan Titin Novita
3. Keluarga Besarku Tersayang
4. Temen-temenku Syabillah, Fitria, Nabila, Shella, Sinta, Kumala, Bella, Citra, Tia, Ayu, Farid, Triadi, Wisnu dan Andi

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim, yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Serjana Manajemen.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orangtua ku tercinta, Bapakku Baharudin, dan Ibuku Herawati, Saudaraku tercinta Anuar Mahendra dan Titin Novita, dan Keluarga Besarku yang telah mendukungku dan menyayangiku, Sahabat-sahabatku Syabilla, Fitria, Nabila, Shella, Sinta, Kumala, Bella, Citra, Tia ,Ayu, Farid, Triadi, Wisnu, dan Andi , semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dan melindungi mereka dimanapun berada Aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Chandra S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonimi dan Bisnis.
4. Ibu Fitantina S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Sudarta S.E.,M.M selaku pembimbing 2 yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati,R, S.E., M.M dan Amidi, S.E., M.Si selaku dosen penela'ah Seminar Proposal yang telah memberi saran dan masukan yang berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Zuhriyah S.E.,M.Si selaku Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonimi dan Bisnis.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran adminitrasi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Responden yang telah membantu memberi jawaban untuk penulis menyelesaikan skripsi.
10. Terima kasih untuk teman-teman ku yang telah banyak membantu serta memberikan saran, semangat dalam memperlancar penulis skripsi ini.

11. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2018.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat terbatasan, kemampuan dan ilmu pengetahuan, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terima kasih. Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, Februari 2022

Milanda Mentari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR DEPAN

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

HALAMAN PRAKATA vi

HALAMAN DAFTAR ISI ix

HALAMAN DAFTAR TABEL xi

HALAMAN DAFTAR GAMBAR xii

HALAMAN LAMPIRAN xiii

ABSTRAK xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian 10

D. Manfaat Penelitian 11

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 12

B. Penelitian Sebelumnya 27

C. Kerangka Pemikiran 33

D. Hipotesis 36

BAB III. METODE PENELITIAN

A .Jenis Penelitian 37

B. Lokasi Penelitian 38

C. Operasional Variabel 39

D. Populasi dan Sempel 39

E. Data Yang Diperlukan 42

F. Metode Pengumpulan Data..... 42

G. Analisis Data dan Teknik Analisi 43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASA

A.Hasil Penelitian 53

B.Pembahasan Hasil Penelitian..... 78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.Kesimpulan 89

B.Saran 89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Laba Perusahaan 4

Tabel I.2 Data Pra Penelitian 5

Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian sekarang dan sebelumnnya .. 32

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel 39

Tabel III.2 Kerangka Sempel 41

Tabel IV.1 Karakteristik Jawaban Responden Kinerja Karyawan..... 60

Tabel IV.2 Karakteristik Jawaban Responden Kepemimpinan 63

Tabel IV.3 Karakteristik Jawaban Responden Kompensasi 66

Tabel IV.4 Karakteristik Jawaban Responden Lingkungan Kerja..... 68

Tabel IV.5 Uji Validitas 71

Tabel IV.6 Uji Reliabilitas 72

Tabel IV.7 Uji Regresi Linier Berganda 73

Tabel IV.8 Uji F 75

Tabel IV.9 Uji t 76

Tabel IV.10 Koefisien Determinasi 77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 35

Gambar IV.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin 56

Gambar IV.2 Karakteristik responden Berdasarkan Usia 57

Gambar IV.3 Karakteristik responden Pendidikan 58

Gambar IV.4 Karakteristik responden Depertement..... 58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian 93
Lampiran 2 : Kuisoner 94
Lampiran 3 : Tabulasi Data Regresi Linier Berganda 97
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.... 101
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Kepemimpinan 102
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Kompensasi 103
Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.... 104
Lampiran 8 : Hasil Regresi Linier Berganda 105
Lampiran 9 : Hasil Uji F, Uji t, Dan Koefisien Determinasi 106
Lampiran 10 : Tabel F 107
Lampiran 11 : Tabel t 108
Lampiran 12 : Tabel r 109
Lampiran 13 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi 110
Lampiran 14 : Surat Keterangan Telah Meleksanakan Riset 111
Lampiran 15 : Sartifikat AIK 112
Lampiran 16 : Biodata Penulis 113
Lampiran 17 : Plagiarisme 114

ABSTRAK

Milanda Mentari / 212018148 / 2022 / Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim . Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif. Sempel yang digunakan sebanyak 57 responden dari total populasi sebanyak 130 karyawan. Teknik pengambilan data sempel menggunakan Purposive Sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisoner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim. Hasil uji t menujukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, kompensasi atau lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 88,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci : kinerja karyawan,kepemimpinan,kompensasi,lingkungan kerja

ABSTRACT

Milanda Mentari / 212018148 / 2022 / The Influence of Leadership, Compensation and Work Environment on Employee Performance of the Regional Water Company Lematang Enim.

This study aims to determine whether there is a simultaneous and partial influence of leadership, compensation, and work environment on the performance of the employees of the Lematang Enim Regional Water Company. This type of research uses associative research. The sample used was 57 respondents from a total population of 130 employees. The sampling technique used was purposive sampling. The data collection method used is through questionnaires and documentation. Data analysis in this study used quantitative qualitative data analysis. The data processing technique uses multiple linear regression analysis, F test, t test, coefficient of determination. The results of the study based on multiple linear regression showed that leadership, compensation and work environment had a positive effect on the performance of the employees of the Lematang Enim Regional Water Company. The results of the simultaneous hypothesis test show that there is a significant influence of leadership, compensation and work environment on the performance of the employees of the Lematang Enim Regional Water Company. The results of the t test show that there is a partial influence of leadership, compensation or work environment on the performance of the employees of the Lematang Enim Regional Water Company. The results of the coefficient of determination indicate that the variables of leadership, compensation and work environment are able to contribute to the ups and downs of employee performance by 88.9%. While the rest is influenced by other factors outside the study.

Keywords: employee performance, leadership, compensation, work environment

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat di butuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya.

Perusahaan sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016 : 07) Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi para perusahaan.

Kinerja organisasi yang ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review

atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara produk untuk mengetahui pencapian kemajuan kinerja. Kasmir (2019: 189) Mengemukakan, ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2017:193) yaitu : motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan dan kompensasi.

Edy Sutrisno (2017:213) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Keberhasilan pimpinan itu tergantung pada bagaimana gaya seorang pemimpin karena itu pimpian harus memberikan semangat kerja kepada karyawannya yang bekerja baik dan memberikan kompensasi kepada karyawan tersebut.

Malayu S.P Hasibuan (2019:118) Menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan atas jerih payah karyawan selama bekerja dalam suatu perusahaan.

Kasmir (2019:192) Mengemukakan bahwah lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat

berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Artinya lingkungan yang ada di tempat kerja sangat berpengaruh bagi karyawan agar merasa nyaman dalam ruangan tempat kerja di dalam perusahaan.

Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Muara Enim dan merupakan salah satu Unit Kerja yang sangat penting berfungsi melayani kebutuhan air minum masyarakat Kabupaten Muara Enim dan sekaligus menggali dana masyarakat melalui hasil usaha penjualan air minum untuk digunakan kembali dalam oprasional dan pengembangan sarana dan prasarana perusahaan . Terdapat dua fungsi yang saling berlawanan. Fungsi sosial disatu pihak dan fungsi komersial di lain pihak. Agar dapat tepat eksis dimasa yang akan datang pada era globalisasi PDAM Lematang Enim berupaya terus menerus memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Jumlah Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim saat ini berjumlah 319 orang yang bekerja dalam bidangnya masing-masing dan terdiri dari karyawan tetap dan karyawan honor / kontrak.

Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim belum optimal sepenuhnya dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang ditentukan. Hasil kerja yang belum optimal dan memuaskan tersebut di sebabkan oleh Kepemimpinan yang belum memaksimal dalam memimpin perusahaan, Kompensasi yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan pekerjaannya, yaitu kurangnya kerja sama tim,

ada karyawan staf yang kurang menguasai subtensi pekerjaannya, dan kurang beradaptasi dengan sesama karyawan, dan Lingkungan Kerja yang kurang nyaman. Melihat Kinerja karyawan yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim saat ini dapat dilihat dalam kurun waktu lima tahun terakhir, berikut adalah tabel yang menunjukkan kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim.

Tabel I.1

Target dan Realisasi Produksi Air Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim

Tahun 2016-2020

Tahun	Target (m^3)	Realisasi (m^3)	Presentase
2016	30.150.800	28.688.046	95%
2017	34.600.046	26.386.343	76%
2018	36.688.046	33.621.415	91%
2019	49.081.463	42.489.482	86%
2020	52.863.141	38.674.475	73%

Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim, 2020

Berdasarkan data diatas menujukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir ini dibuktikan dari tingkat pengeluaran air pada PDAM Lematang Enim Muara Enim yang menurun dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Dimana terdapat penurunan produksi air yang mulai menurun di tahun 2017 sebesar 76% dan di tahun 2020 sebesar 73%.

Berdasarkan dari hasil penelitian pendahuluan tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim. Dengan cara wawancara kepada 20 orang Karyawan . Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Kuesioner Pra Riset
Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim

No	Pertanyaan	Jumlah Karyawan Setuju	Jumlah Karyawan Tidak Setuju
1.	Karyawan dalam melaksanakan tugas sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.	6	14
2.	Karyawan memiliki standar kerja yang ditetapkan perusahaan.	3	17
3.	Karyawan mendapatkan alat dan sarana dari Perusahaan.	5	15
4.	Karyawan merasa percaya diri pada saat mengambil keputusan pada suatu pekerjaan	8	12
5.	Pimpinan sudah bersikap tegas kepada bawahan yang melanggar peraturan	6	14
6.	Pimpinan selalu memberikan ide-ide kreatif dan inovatif terkait dengan kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang	6	14
7.	Gaji karyawan sudah memenuhi standar UMK Muara Enim (Rp.4.200.479)	4	16
8.	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan	7	13
9.	Karyawan menerima tunjangan hari raya setiap tahunnya	5	15
10.	Pencahayaan yang ada didalam ruangan kerja sudah cukup baik	3	17
11.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik	8	12
12.	Pewarnaan yang ada dalam ruangan sudah bagus	4	16

Berdasarkan hasil pra riset penelitian dapat dijelaskan bahwa terlihat bahwa 12 pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel yang dibahas yaitu kepempimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim rata-rata menjawab tidak setuju.

Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim mengalami Permasalahan yakni pada bagian Kinerja, Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim ini belum bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan, karena masi ada pekerjaan yang belum memenuhi standar dilihat dari karyawan yang belum memenuhi target sehingga belum tercapai tujuan yang diinginkan hal ini juga disebabkan oleh rusaknya beberapa alat elektronik dan yang diberikan oleh perusahaan seperti Komputer dan pirnter mengalami kerusakaan dan juga pipa yang bocor, pipa tersumbat yang mengakibatkan terganggunya pekerjaan karyawan. Selain itu, masih ada beberapa karyawan yang masih kurang kompeten dalam bidangnya seperti kurang memahami cara memperbaiki sistem yang bermasalah.

Selain dari permasalahan Kinerja, Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim mengalami Permasalahan yakni pada bagian Kepemimpinan, dimana pimpinan perusahaan pada bagian lapangan 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 ruangan di tempat kerja 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 atau pun didalam perkantoran , hal ini terlihat ketika karyawan tidak merapikan ruangan kerja yang berserakan berkas-berkas perusahaan dan dari pimpinan tidak memiliki inisiatif untuk memberikan perintah ataupun menegur karyawannya.

Selain dari permasalahan kepemimpinan, perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim juga mengalami Permasalahan yang ada dalam Kompensasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim yaitu 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.2.900,000 belum sesuai dengan UMK (upah minimum kabupaten) Muara Enim, tidak ada insentif di tiap pekerjaan, dan ada juga yang diberikan dibawah dari nilai tersebut, Selain dari kompensasi secara financial yang belum sesuai standar UMK Muara Enim (upah minimum Kabupaten) Rp.4.200.479. Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim juga belum pernah memberikan kompensasi secara nonfinasial, contoh memberikan insentif berupa liburan, atau training untuk meningkatkan skill karyawan nya. Perusahaan juga tidak memberikan tunjangan pada saat hari raya.

Tidak hanya itu, Selain dari pimpinan dan kompensasi. Penurunan kinerja karyawan yang ada juga diakibatkan oleh Lingkungan Kerja, dimana Permasalahan Lingkungan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim, adalah pencahayaan di dalam ruangan masih kurang dilihat dari bola lampu yang masih redup dan ruangan yang begitu kecil dan banyak nya barang yang menutupi jendela kaca yang mengakibatkan cahaya di dalam ruangan kerja masih terlihat agak gelap. Selain itu juga Sirkulasi udara di temat kerja masih belum baik terlihat dari pentilasi udara yang kecil, ruangan yang sempit sehingga membuat pertukaran udara di ruangan kerja menjadi kurang baik.. Masalah Perwarnana di dalam ruangan belum bagus dilihat dari cat yang sudah lama dan tidak di cat ulang dan mengakibatkan karyawan kurang nyaman didalam ruangan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepeimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim?
2. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim?
3. Adakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim?
4. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka peneliti ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

   Penelitian dapat menambah pengetahuan sebagai bakat dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam perusahaan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim.

3. Manfaat Bagi almamater / Universitas

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan refrensi bagi semua pihak universitas muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (cetakan ke-2). *Pekanbaru Riau* : Zanafa Publishing.

Asiati, Diah Isnaini. (2019). Metode Penelitian Bisnis. Palembang : NoerFikri Palembang.

Hasibuan, S.P Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta : PT.Bumi Aksara

Hasan, Iqbal (2017). *Statistik II*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Handoko, Hani. T. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Gajah Mada Yogyakarta. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta. (cetakan-29).

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo

Rifai, A. Rusdy. (2009). *Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang : Rusdy A. Arifai. (cetakan ke-2).

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke-9).

Jakarta : Kencana Prenadamedia.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R & D.*

Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta

Serdamayanti. (2017). Tata Kerja dan Produktivitas kerja. (cetakan ke-2). Bandung : CV. Mandar maju

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nurrahmi, Maftuhah, dkk. (2021). *Pedoman penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*.

Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Sidiq, Wiari Asah, dkk. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pt. Kartika Polaswasti Mahardhika.* Jurnal Buletin Bisnis dan Manajemen. Vol 07, No.02, Agustus 2021.

Septian, Ari, dkk. (2021). *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Vol 10, Nomor 7, Juli 2021.

Finah, Saktia Ade & Afridola, Sri. (2020). *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam".* Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol.6 No.2 Oktober 2020

Faqih, Bil Faishal, dkk. (2021). *"Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jelajah Data Nusantara Jakarta*". Business Management, Economic, and Accounting National Seminar. Vol 2, 2021

Dewi, Hajlita Yelissa, dkk. (2021). *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".* Jurnal Syntax Transformation Vol. 2 No. 9, September 2021.