

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIKI PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : Muhammad Tommy Wijaya
NIM : 212014065**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIKI PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memporoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Muhammad Tommy Wijaya
NIM : 212014065**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Tommy Wijaya
NIM : 212014065
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. TIKI Palembang

Dengan ini Menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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 dalam daftar Pustaka.
4. 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 karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2019



Muhammad Tommy Wijaya

Fakultas Ekonomi dan bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Karyawan PT. TIKI Palembang

Nama : Muhammad Tommy Wijaya
Nim : 212014065
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

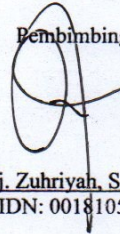
Pada Tanggal Agustus 2019

Pembimbing I,




Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
NIDN: 0213106902

Pembimbing II,



Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0018105606

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO :

“Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, dan menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan”.

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai, tetaplah bekerja keras. Dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al- isyirah, 6-8)

Dengan Ridho ALLAH SWT

Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada :

- ❖ *Ayahanda dan ibunda tersayang*
- ❖ *Saudara-saudaraku tercinta*
- ❖ *Kedua pembimbing skripsi ku*
Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
selaku pembimbing I
Ibuk Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si
selaku pembimbing II
- ❖ *Kedua prodi manajemen*
Ibuk Hj.Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
Ibuk Dr. Diah Isnaini A, S.E., M.M
- ❖ *Bapak dan ibuk dosen serta staff - staff*
fukultas ekonomi dan bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
- ❖ *Sahabat-sahabat terbaik ku*
- ❖ *Almamater ku*

PRAKATA



Assalamu'alaikum, Wr, Wb.

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. TIKI Palembang sebagai salah satu syarat dalam ujian komprehensif pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai kesulitan. Namun, berkat bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, dan tentunya saran kritik dari pembaca sangat diharapkan untuk memperbaiki kekurangan pada skripsi ini. Dengan kerendahan hati dan rasa ikhlas, perkenalkanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan laporan ini, sehingga penulis dapat mengatasi kesulitan dalam pembuatan skripsi ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Wakil-Wakil Dekan beserta staf karyawan/karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepala perusahaan PT. TIKI Palembang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Ayahanda dan Ibunda yang senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penulis selama menjalankan kuliah dan menyelesaikan skripsi.
9. Saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat dan motivasi kepadaku dalam menyelesaikan skripsi.
10. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Semoga Allah S.W.T. membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2019

Penulis,

Muhammad Tommy Wijaya

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	ix
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi Dan Sampel	32
E. Data Yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian	60
C. Perbandingan Hasil Penelitian Sebelumnya	66

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pendapatan Tahunan	5
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	31
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	50
Tabel 4.8	Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.9	Kompetensi	52
Tabel 4.10	Kompensasi.....	53
Tabel 4.11	Kepemimpinan.....	54
Tabel 4.12	Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4.13	Tabel ANOVA (Uji F)	57
Tabel 4.14	Tabel Uji t (Secara Persial).....	58
Tabel 4.15	Tabel Uji Determinasi.....	

DAFTAR GAMBAR

KERANGKA PEMIKIRAN.....	29
-------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Kuesioner
LAMPIRAN 2	Tabulasi Data Jawaban Responden
LAMPIRAN 3	Frekuensi Jawaban Responden
LAMPIRAN 3	Uji Validitas Dan Reliabilitas
LAMPIRAN 4	Regresi, Uji F, Dan Uji t
LAMPIRAN 5	Titik Persentase Distribusi F
LAMPIRAN 6	Titik Persentase t
LAMPIRAN 7	Titik Persentase r
LAMPIRAN 8	Jadwal Penelitian
LAMPIRAN 9	Plagiarism Checker X Originalty Report
LAMPIRAN 10	Surat Riset Selesai Penelitian
LAMPIRAN 11	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
LAMPIRAN 12	Sertifikat AIK
LAMPIRAN 13	Sertifikat Teofel
LAMPIRAN 14	Lembar Persetujuan Skripsi
LAMPIRAN 15	Biodata Penulis
LAMPIRAN 16	Jurnal Skripsi

ABSTRAK

Muhammad Tommy Wijaya/ 212014065/ 2019/ Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. TIKI Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. TIKI Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebesar 56 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi : $Y = 1,258 + 0,853 X_1 + 1,163 X_2 + 0,463 X_3$. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} (17,925) > F_{tabel} (2,782)$, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} (3,350) > t_{tabel} (2,006)$ untuk kompetensi, $t_{hitung} (6,162) > t_{tabel} (2,006)$ untuk kompensasi dan $t_{hitung} (2,208) > t_{tabel} (2,006)$ untuk kepemimpinan, artinya ada pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan mampu berkontribusi terhadap naik turunnya perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 90,7%.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Abstract

Muhammad Tommy Wijaya / 212014065/2019 / The Influence of Competence, Compensation and Leadership on Employee Performance of PT. TIKI Palembang

The formulation of the problem in this study was there an influence of competence, compensation and leadership on the performance of employees of PT. TIKI Palembang. The population in this study was 70 employees, with a sample taken as 56 respondents. The data used was primary data. The data collection method was questionnaire. The analysis of the data used was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed a regression equation: $Y = 1.258 + 0.853 X_1 + 1.163 X_2 + 0.463 X_3$. Ftest result indicated the Fobtained (17.925) > Ftable (2.782), meaning that there was a significant influence of competence, compensation and leadership on employee performance. T test result showed the tobtained (3.350) > ttable (2.006) for competence, tobtained (6.162) > ttable (2.006) for compensation and tobtained (2.208) > ttable (2.006) for leadership, meaning there was an influence of competence, compensation and partially on employee performance. The results of the coefficient of determination test indicated that the competence, compensation and leadership were able to contribute to the ups and downs of changes that occurred in the employee performance as 90.7%.

Keywords: Competence, Compensation, Leadership and Employee Performance

PENGESAHAN
NO. 447 / Abstract I B U M P / VIII / 20 19
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha dan bisnis akan selalu berkaitan erat dengan perusahaan, organisasi dan instansi lain yang memiliki tujuan-tujuan tertentu, hampir semua perusahaan selalu berorientasi berdasarkan profit. Pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas manajemen dalam mengelolah sumber dayayang dimiliki perusahaan, seperti sumber daya manusia dan modal. Jika perusahaan mampu berhasil mencapai tujuannya, maka keuntungan akan diperoleh sesuai dengan targetnya, bagi perusahaan keberhasilan merupakan tujuan utamanya untuk memperluas skala perusahaannya agar lebih berkelas.

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin yang bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal maka tidak akan dapat termanfaatkan sepenuhnya. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan diatur dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan kompleks, sebab karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hubungan antara karyawan dengan kinerja yang dihasilkannya, tentunya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya adalah faktor kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan, ketiga faktor ini merupakan suatu yang mampu berperan dalam mempengaruhi kondisi karyawan baik dari luar dan dalam karyawan itu sendiri.

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang akan datang. Jadi, secara spesifik adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan instansi mencapai kerja yang optimal (Rusdy A Rivai, 2009 : 10). Menurut Wibowo (2014 : 3), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, dan pengembangan (Wibowo, 2016:271).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014 : 118). Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang di berikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013 : 83).

Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku, pengikut untuk mencapai, mempengaruhi, untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Malayu S.P Hasibuan, 2008:170).

PT TIKI, didirikan pada tanggal 26 November 1990 oleh H. Soeprapto Suparno. Perusahaan ini dirintis sebagai sebuah divisi dari PT Citra van Titipan Kilat (TIKI) untuk mengurus jaringan kurir internasional. Bermula dengan delapan orang dan modal 100 juta rupiah, PT TIKI memulai kegiatan usahanya yang terpusat pada penanganan kegiatan kepabeanan, impor kiriman barang, dokumen serta pengantarannya dari luar negeri ke Indonesia. Pada tahun 1991, PT TIKI memperluas jaringan internasional dengan bergabung sebagai anggota asosiasi perusahaan-perusahaan kurir beberapa negara Asia (ACCA) yang berkedudukan di Hong Kong yang kemudian memberi kesempatan kepada PT TIKI untuk mengembangkan wilayah antaran sampai ke seluruh dunia.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT. TIKI Palembang, diketahui salah satu permasalahan mendasar yang sedang dihadapi oleh PT. TIKI Palembang, yaitu adanya indikasi permasalahan kinerja karyawannya yang mengakibatkan kemunduran hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan di PT. TIKI Palembang. Berikut data tingkat pendapatan tahunan PT. TIKI Palembang, dalam skala 5 tahun terakhir :

Tabel I.1
Pendapatan Tahunan PT TIKI Palembang
(Dalam Milyar Rupiah)

Tahun	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan	Persentase Realisasi	Persentase Selisih Target
2013	127 M	106,8 M	84,09%	-15,81%
2014	127 M	113,2 M	89,13%	- 10,87%
2015	126 M	128,4 M	101,9%	+1,9%
2016	134 M	144,5 M	107,8%	+7,8%
2017	132 M	117,3 M	88,86%	-11,14%

Sumber : PT. TIKI Palembang, 2019

Berdasarkan tabel tingkat pendapatan PT. TIKI Palembang tersebut, menunjukkan suatu ketidak stabilan/fluktuatif yang memperlihatkan bahwa pencapaian target pendapatan PT. TIKI Palembang tidak selalu tercapai sebagai mana yang sudah direncanakan perusahaan, tentunya hal ini didasari atas sumber daya manusia/karyawan yang kurang berkompetensi dalam mencapai target perusahaan.

Kinerja karyawan PT. TIKI Palembang, meliputi berbagai faktor, seperti kuantitas, kualitas kerja, waktu kerja, biaya, dan pengawasan. Kuantitas kerja karyawan PT. TIKI Palembang berdasarkan hasil tinjauan laporan dari perusahaan, yang memperlihatkan bahwa tingkat jasa pengiriman paket ditargetkan harus sebanding dengan besarnya jumlah paket yang masuk pada setiap periode pengiriman. Selain itu, kualitas kerja karyawan harus sesuai standar operasional perusahaan, yaitu mengirimkan paket dalam keadaan utuh dan serupa tanpa merusak atau mengurangi ukuran/isi paket, menjamin kualitas pembungkus seperti kardus/kertas pembungkus agar terlihat rapih untuk menambah kesan positif pelanggan.

Pengiriman paket harus menggunakan waktu yang seefisien mungkin, dengan mengutamakan ketepatan waktu pengiriman yang sesuai dengan permintaan pelanggan, serta selalu mengupayakan terhindar dari delay/penundaan pengiriman, demi tercapainya kepuasan pelanggan pengguna jasa TIKI. Biaya transport kegiatan sebesar Rp. 250.000/minggu untuk setiap kurir, biaya ini dimaksudkan untuk mensupport jalannya kegiatan operasi yang dilakukan para kurir pada saat melakukan pengiriman. Pengawasan kerja dalam kegiatan pengiriman distandarkan untuk dilakukan secara berkala, sehingga menghindari adanya kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam setiap kegiatan pengiriman, seperti tindakan karyawan yang mangkir dari tanggung jawabnya

pada saat pengiriman, serta ketidak hati-hatian karyawan dalam menjaga paket kiriman untuk pelanggan.

Kompetensi karyawan PT. TIKI Palembang, berdasarkan standar ketentuan perusahaan meliputi bekal pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan. Perusahaan mewajibkan semua karyawan untuk memiliki pengetahuan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, yaitu karyawan wajib mengetahui cara membawa paket yang baik dan cara menjaga paket agar tidak mudah rusak pada saat diantarkan kepada pelanggan. Selain itu karyawan harus menguasai pemahaman terhadap pekerjaannya yang harus mengutamakan kepuasan pelanggan, sebab tugas para kurir bukan hanya sekedar bertujuan mengantarkan paket semata, melainkan harus memahami bagaimana cara memperoleh kesan positif dari para pelanggan. Serta karyawan diwajibkan berkemampuan dalam menangani target pengiriman, sehingga pekerjaan yang dilakukannya dapat terselesaikan secara maksimal.

Kompensasi yang diberikan PT. TIKI Palembang, meliputi gaji, insentif dan bonus. PT. TIKI Palembang memberikan gaji kepada karyawan mengikuti standar ketentuan UMR dan di atasnya, dengan kisaran gaji karyawan (kurir) sebesar Rp.2.800.000 hingga Rp.3.600.000 (besarnya gaji disesuaikan dengan lamanya karyawan bekerja, setiap tahunnya perusahaan biasanya akan menaikkan gaji karyawan). Selain itu perusahaan memberikan insentif setiap bulannya kepada karyawan dari target keberhasilan pengiriman paket tiap bulannya, besarnya

insentif yang diterima karyawan bervariasi, tergantung dari jumlah pengiriman dan ada tidaknya komplain dari pelanggan, dan apabila terbukti terdapat banyak komplain dari pelanggan maka karyawan tersebut tidak menerima insentif dari perusahaan. Serta perusahaan memberikan bonus tahunan kepada karyawan atas imbalan kontribusi kerja karyawan untuk perusahaan, besarnya bonus yang diberikan perusahaan diukur berdasarkan senioritas dan prestasi yang dicapai karyawan dalam mengirimkan paket, dengan kisaran Rp.3.000.000 hingga Rp.5.000.000.

Kepemimpinan PT. TIKI Palembang, berdasarkan standar operasional perusahaan meliputi kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi dan kemampuan mendengar bawahan. Pimpinan diwajibkan memiliki kemampuan dalam menganalisa situasi dan kondisi karyawan di lapangan dalam melakukan pengiriman paket, sehingga pimpinan dapat mengarahkan karyawan pada sistem kerja yang lebih efektif, seperti analisa waktu dan cara mengatasi kendala cuaca pada saat pengirisan. Selain itu pimpinan wajib memiliki keterampilan dalam berkomunikasi kepada karyawan, hal ini dimaksudkan agar dalam pemberian instruksi dan pengarahan yang dilakukan pimpinan tidak mengalami kesulitan untuk dipahami oleh karyawan. Serta pimpinan diharuskan mampu mendengarkan keluhan dan saran karyawan, agar pimpinan dapat melakukan evaluasi terhadap situasi dan kondisi yang dialami karyawan di lapangan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. TIKI Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat di rumuskan permasalahannya sebagai berikut : Adakah pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. TIKI Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. TIKI Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan, dan menjadi bukti empiris yang ada tentang kompetensi dan kompensasi serta kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT. TIKI Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi PT. TIKI Palembang dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. Bandung : Rafika Aditama.
- Abid Djazuli, Fauzi Ridwan, Dkk. (2016). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Christilia O. Posuma. (2013). Kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *ejournal.unsrat.ac.id*. Vol.1. No.4.
- Edy Sutrisno.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Martinis Yamin, Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja*. Jakarta : Persada Press.
- Hadari Nawawi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara 2009. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Delta Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : CV Alfabeta
- Grossy Sanjaya. (2015). *Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT KAI Commuter Jabodetabek*. <http://repository.uinjkt.ac.id>. E-Jurnal. Vol.37. No.04.

- Martoyo Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : PT BPFJ-Jogjakarta.
- Payaman J. Simanjuntak. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta : Fakultas UI.
- Rusdi A Rivai. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Raja grafindo Persada.