

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PT TIGA MUSIM MAS JAYA PRABUMULIH**



Skripsi

Nama :DESTI EKA PUTRI

NIM : 212015181

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PT.TIGA MUSIM MAS JAYA PRABUMULIH**

SKRIPSI

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



Nama : DESTI EKA PUTRI

NIM : 212015181

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

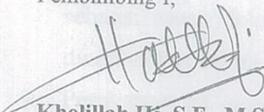
Judul: Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Tiga Musim Mas Jaya Prabumulih

Nama : Desti Eka Putri
NIM : 2120150181
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Juli 2019

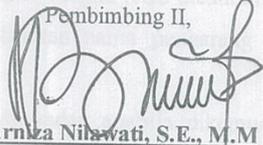
Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Juli 2019

Pembimbing I,


Kholillah H., S.E., M.Si

NIDN: 0201106001

Pembimbing II,


Arniza Nilawati, S.E., M.M

NIDN: 0215057001

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen


Hi. Mafurah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN: 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Desti Eka Putri

Nim : 212015181

Konsentrasi : Manajen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap

Kinerja Karyawan PT.Tiga Musim Mas Jaya Prabumulih

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 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 dalam 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, Agustus 2019



Desti Eka Putri

Abstrak

Desti Eka Putri / 21 2015 181 / 2019 / Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT. Tiga Musim Mas Jaya Prabumulih.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Musim Mas Jaya Prabumulih. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif artinya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji F, t dan koefesien determinasi.

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa perhitungan regresi linier berganda $Y = 1,034 + 0,389X_1 + 0,474X_2$. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} (64,503)$, hal ini berarti $F_{hitung} (64,503) > F_{tabel} (2,36)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja. Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $(3,968)$, hal ini berarti $t_{hitung} (3,968) > t_{tabel} (1,662)$. Artinya ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $(3,888)$, hal ini berarti $t_{hitung} (3,888) > t_{tabel} (1,662)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Kepemimpinan Dan Kinerja

Abstract

Desti Eka Putri / 21 2015 181 / 2019 / The Effect of Compensation and Leadership on Employee Performance at PT. Three Seasons Mas Jaya Prabumulih.

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and leadership on the performance of employees of PT. Three Seasons Mas Jaya Prabumulih. This type of research was associative research which meant to know the relationship between two or more variables. The analytical method used was qualitative and quantitative methods. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, F test, t and determination coefficient.

Test results that have been carried out from this study indicated that the calculation of multiple linear regression $Y = 1.034 + 0.389X_1 + 0.474X_2$. The F test results showed the value of F_{count} (64,503), this meant F_{count} (64,503) > F table (2,36), then H_0 was rejected and H_a was accepted. This meant that there was the effect of simultaneous compensation and leadership on performance. The value of t_{count} for the compensation variable for employee performance was (3,968), this meant t_{count} (3,968) > t table (1,662). It meant that there was an effect of compensation on employee performance. The value of t_{count} for the leadership variable on employee performance is (3.888), this meant t_{count} (3.888) > t table (1.662), then H_0 was rejected and H_a was accepted. This meant that there was an influence of leadership on employee performance.

Keywords: Compensation. Leadership and Employee Performance

PENGESAHAN

NO. 38 / Abstract / LB / UMP / VII / 2019

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. WB

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas limpahanrahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini,dengan Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpin Terhadap Kinerja Kartawan PT. Tiga Musim Mas Jaya Prabumulih . Yang mana skripsi ini ditujukan sebagai syarat Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta bapakku **Nukman** dan umakku **Yanti Agustina** beserta adikku **Muhammad Iqbal** dan keluarga besarku Ya allah berikanlah rahmat dan hidayahmu yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang penulis sayangi ini,ayah dan ibuku beserta adikku, lindungilah mereka selalu,Amin.

Penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Hal ini mengingat keterbatasan yang penulis miliki baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan ,dorongan serta motivasi dari berbagai pihak,maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. 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.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi,S.E.,M.Si, dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E,M.M Selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si selaku pembimbing Akademik
5. Ibu Hj. Kholilah, S.E.,M.Si dan ibu Arniza Nilawati , S.E.,M.M sebagai Dosen Pembimbing Skripsi terimakasih atas kesediaannya membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan serta Karyawan PT.Tiga Musim Mas Jaya Prabumulih.
8. Sahabat-sahabatku tercinta Sisri,Dina,Mulisa,Neti,Dewi
9. Teman-Teman Seperjuangan Puji Agustriani Dhea Santuri, Evi Liani, Yeni Selpiani , rusi , Sindy ,Lia ,Penti Dan Paket 6 manajemen angkatan 2015
10. Teman-Teman KKN Pokso 212 Desa Plaju Kec Banyuasin

WASSALAMU'ALAIKUM Wr. Wb

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Persembahan Motto	v
Halaman Prakata	vi
Daftar isi	vii
Halaman Daftar Tabel.....	viii
Halaman Daftar Gambar	ix
Halaman Daftar Lampiran	x
Abstrak.....	xi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran.....	25
D. Hipotesis	25

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi Penelitian	27
C. Operasionalisasi Variabel	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Data Yang Di Perlukan	30
F. Metode Pengumpulan Data	30
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian	62
C. Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorang ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya memiliki posisi sangat strategis dalam suatu organisasi maupun instansi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang dicapai karyawan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja didalam perusahaan. Untuk mencapai hasil yang diinginkan pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja karyawan dengan memberikan kompensasi maka karyawan lebih giat lagi dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja.(Wibowo, 2016:3)

Kinerja organisasi 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 ulang dan penilaian kinerja secara periodik untuk mempengaruhi pencapaian kemajuan kinerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja terhadap karyawan. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi dan kepemimpinan. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan pada karyawan berupa finansial yang adil atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem kompensasi disesuaikan dengan visi, misi dan tujuannya. Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu karyawan untuk

bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

kepemimpinan juga merupakan satu faktor yang menentukan atas keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang optimal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan untuk mengelolah bawahannya, karena seseorang pemimpin sangat berpengaruh atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. PT. Tiga Musim Mas Jaya Prabumulih merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa titik sumur pengeboran minyak dan gas bumi perusahaan ini bekerja belum bekerja dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Contohnya tugas yang diberikan harus menyelesaikan 1 titik sumur pengeboran dalam waktu 2 bulan dan karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dimana karyawan menyelesaikan 1 titik sumur hingga memerlukan waktu 3 bulan, karena alat atau sarana yang diberikan perusahaan sering mengalami kerusakan seperti gleder yang sering terbakar hal inilah yang menyebabkan pompa lumpur tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Selain itu pemimpin perusahaan tidak memfasilitasi motivasi karyawan dengan insentif berupa uang dan tidak memberikan peluang bagi karyawan untuk menunjukkan prestasinya maka karyawan menjadi tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya .

Table I.1
Target Dan Realisasi Pengeboran Minyak Dan Gas Bumi
PT. Tiga Musim Mas Jaya Prabumulih
Pertahun 2015-2018

Tahun	Target (pengeboran)	Realisasi (pengeboran)
2015	5	3
2016	4	2
2017	4	3
2018	6	5

Sumber : PT. Tiga Musim Mas Jaya Prabumulih

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dijelaskan bahwa selama empat tahun terakhir perusahaan mengalami turun naiknya kinerja dilihat dari pengeboran minyak dan gas bumi belum mampu mencapai tujuan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Dengan kata lain kinerja nya belum optimal karena kurangnya kompetensi atau kemampuan karyawan dalam mencari titik sumur yang menghasilkan minyak dan gas bumi. Dan selain itu juga yang mengakibatkan tidak terealisasi nya pengerobatan inikarena alat atau sarana yang diberikan perusahaan sering mengalami kerusakan seperti gleder yang sering terbakar hal inilah yang menyebabkan pompa lumpur tidak berfungsi dan mengakibatkan keterlambatan pekerjaan. turun naiknya target pengeboran ini mengindikasikan terhadap penurunan kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut banyak upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan, tujuan tersebut diharapkan agar karyawan selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas secara maksimal dan dapat menjalankan tugas sesuai dengan standar perusahaan.

Kompensasi pada PT.Tiga Musim Mas Jaya Prabumulih adalah sistem pemberian gaji yang sering terlambat dan hampir setiap bulan nya mengalami keterlambatan pembayaran pada karyawan, Menjadi kendala yang sangat penting dan bisa mempengaruhi kinerja kerja karyawan sehingga untuk mencapai kerja yang diinginkan pimpinan perusahaan harus memperhatikan memberikan gaji dan upah tepat waktu pada karyawan, dan pemberian insentif untuk menambah motivasi para karyawan agar produktivitas kerja tinggi, ditambah dengan pemberian bonus pada karyawan setelah memenuhi sasaran kerja, maka karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja dan melaksanakan tugas -tugasnya dengan baik.

Kepemimpinan pada PT.Tiga Musim Mas Jaya Prabumulih dapat dilihat dari sifat pimpinan yang kurang terampil berkomunikasi dengan para karyawan, sikap egois yang hanya mementingkan diri sendiri dan terkadang kurangnya kemampuan untuk mendengarkan ide atau saran dari bawahannya sifat atasan yang acuh tak acuh terhadap bawahannya dan sifat yang berubah -ubah , adanya ketegasan pimpinan yang asal memerintah terhadap bawahnya yang tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan itu sendiri, watak pimpinan yang kurang bijaksana.setiap kebijakan yang dibuat oleh pemimpin dimata para karyawan masih kurang tepat. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan kebijakan yang dibuat masih belum sesuai dengan prosedur yang ada di dalam perusahaan. Ketika ada karyawan yang merokok di dalam lokasi pengeboran,akan tetapi tidak ada teguran apapun dari pemimpin. Pemimpin malah ikut merokok pada saat jam kerja. Ketegasan dari seorang pemimpin perlu di tegaskan.berdasarkan informasi yang

di peroleh, kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan dalam mempengaruhi bawahnya masih kurang dirasakan oleh karyawan. Kurangnya ketegasan dalam menegur karyawan yang sering terlambat datang ke kantor.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada PT.Tiga Musim Mas Jaya Prabumulih**

B.Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja PT.Tiga Mas jaya Prabumulih ?

C.Tujuan Peletian

Untuk mengetahui kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja PT.Tiga Musum Mas Jaya Prabumulih

D. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini memberikan pengetahuan dan informasi dalam mengembangkan wawasan akademi dan pengetahuan praktis penulisan dalam bidang sumber daya manusia ,khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Tiga Musim Mas Jaya Prabumulih.

2 .Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk PT sebagai pertimbangan dalam kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Tiga Musim Mas Jaya Prabumulih

3.Bagi almamater

Sebagai bahan masukan untuk evaluasi dalam proses belajar, sebagai bahan masukan untuk mahasiswa di program studi manajemen sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Edi Sutrisno. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. PRENADA MEDIA GROUP.
- Edi Sutrisno. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Edisi pertama. Cetakan Kesatu. PRENADA MEDIA GROUP.
- Kasmir 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu. Cetakan kedua. Jakarta : Rajawali Pers.
- M. Iqba Hasan. 2012. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malayu S.P Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: penerbit CV. Alfabeta
- Said Mardijanto. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Utama Husada Ambulu Jember*. Jurnal Riset dan Manajem |Vol.10 No.2 2015.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Yuli Suwati. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*. Jurnal Adimistarsi Bisnis Vol.26 No.2
- Yohanes Susanto. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Dan Koperasi Kota Palembang* Jurnal Adimistarsi Bisnis Vol.26 No.2 2015.
- Wibowo. 2016, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali pers.