

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. JALAMAS RAYA PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

Nama : M Syarif Hidayatullah

NIM : 21 2015 205

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. JALAMAS RAYA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

Nama : M Syarif Hidayatullah
NIM : 21 2015 205

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M Syarif Hidayatullah
NIM : 21 2015 205
Jurusan : Manajemen sumber daya manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, 07 Agustus 2019

Penulis



M Syarif Hidayatullah

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JALAMAS
RAYA PALEMBANG**
Nama : **M. SYARIF HIDAYATULLAH**
NIM : **21.2015.205**
Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**
Mata Kuliah Pokok : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Diterima dan Disahkan
Pada tanggal 26 - 08 - 2019**

Pembimbing I,



Fauzi Ridwan, H.Drs.,MM
NIDN: 0023075901

Pembimbing II,

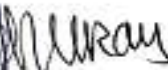


Hj. Fitantina, S.E., M.Si
NIDN: 0028026301

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)
NIDN/NMB : 0216057001/ 673.839

MOTTO :

“Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri.”

(Qs. Al-Ankabut; 6)

“Bertaqwalah kepada Allah, maka dia akan membimbingmu. Sesungguhnya Allah mengetahui segala sesuatu.”

(Qs. Al-Baqarah; 282)

“Jadi diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang mandiri “

(M. Syarif Hidayatullah)

*Terucap syukur kepadamu
Ya Allah. SWT*

Skripsi kupersembahkan kepada

- *Bapak dan Mamak tercinta
(Kgs. Denny.S dan Yohanna)*
- *Saudara - saudaraku (
M. Ferdiansyah, M. Hariyanto, Neni
Okfaliana Putri, M. Samiadji)*
- *Almamaterku*



PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalamas Raya Palembang. Pada tehnik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.21.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Bapakku Kgs.Denny.S dan Mamakku Yohanna tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”.

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., selaku Pembimbing I dan Ibu Hj. Fitran Tina.,SE, M.Si selaku pembimbing II yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Jalamas Raya Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.

8. Keluarga besar paket 07 Manajemen yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.
9. Teman seperjuangan Okky, Agiel, Ari, Arwin, Dedek, Irwansyah, Najer, Rifki, Sahrul, Wijaya terima kasih buat bantuan dan dukungannya
10. Sahabat tercinta Adit, Anggi, Andre, Dimas, Yasin, Yogik, Atika, Lia, Intan, Nadia, Momon, terimakasih atas semangatnya
11. Keluarga besar KKN Posko (218) serta keluarga besar di Desa Senuro Kel. Tanjung Batu terima kasih buat kebaikannya selama KKN.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2019

Penulis

(M. Syarif Hidayatullah)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRACT	xvi
ABSTRAK	
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	6

1. Kinerja Karyawan.....	6
2. Kepemimpinan.....	9
3. Komepnansi.....	13
B. Penelitian Terdahulu.....	15
C. Kerangka Pemikiran.....	17
D. Hipotesis	17

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	18
B. Tempat penelitian	19
C. Operasionalisasi Variabel	19
D. Populasi dan sampel	20
E. Data yang Diperlukan	21
F. Tehnik Pengumpulan data	22
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis	23

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	29
1. Gambaran Umum Perusahaan	29
2. Visi, Misi Serta Tujuan.....	31
3. Hasil Uji Validitas Data.....	32
4. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	35

5. Gambaran Variabel Ber Hasil Riset.....	36
6. Karakteristik responden.....	39
7. Hasil Jawaban Responden	44
8. Proses Data.....	55
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	59

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 target dan pencapaian produksi PT Jalamas Raya Palembang.....	3
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	19
Tabel III.2 Kerangka Sampel.....	21
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	32
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	33
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	34
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	35
Tabel IV.5 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV.6 Distribusi Responden berdasarkan Usia.....	41
Tabel IV.7 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel IV.8 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel IV.10 Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi.....	48
Tabel IV.11 Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja.....	52
Tabel IV.12 Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel IV.13 Hasil Uji F (Simultan).....	56
Tabel IV.14 Hasil Uji t (parsial).....	57
Tabel IV.15 Hasil Koefisien Determinasi.....	58

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Form Hasil Rekapitulasi Kuesioner
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Realibility
Lampiran 5	Hasil Uji Analisis Data
Lampiran 6	Jadwal penelitian
Lampiran 7	Biodata

ABSTRAK

M Syarif Hidayatullah/2120152005/2019/ Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalamas Raya Palembang

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jalamas Raya Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jl. Soekarno hatta No. 114-A RT. 048 RW 010 Kelurahan Demang Lebar Daun Kecamatan Ilir Barat I Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang, dengan tehnik *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi.

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan dan kompensasi dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 1,694 + 0,197X_1 + 0,396X_2$. Hasil uji F diperoleh 8.224, lebih besar dari F_{tabel} (3.23), artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalamas Raya Palembang. Hasil uji t variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} (2,349) > t_{tabel} (2,019), artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel kompensasi (X_2) t_{hitung} (2,544) > t_{tabel} (2,019), artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 25,2% memberikan makna bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 25,2 %, sedangkan sisanya 74,8 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kepemimpinan dan Kompensasi

ABSTRACT

M Syarif Hidayatullah / 2120152005/2019 / The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance at PT. Jalamas Raya Palembang

The formulation of the problem in this study is is there influence of leadership and compensation on the performance of employees of PT. Jalamas Raya Palembang. This research includes associative research. The location of this research is addressed at Jl. Soekarno Hatta No. 114-A RT. 048 RW 010 Demang Lebar Daun Village, Ilir Barat I District, Palembang. The sample in this study were 44 people, with the technique of proportionate stratified random sampling. The data used are primary data and secondary data. Methods of collecting data through questionnaires and documentation. The data analysis used is qualitative and quantitative analysis. The technique of analysis uses multiple linear regression, F test (simultaneous), t test (partial) and coefficient of determination.

The test results that have been carried out from this study indicate that there is a positive influence of leadership and compensation with multiple linear regression equation $Y = 1.694 + 0.197X_1 + 0.396X_2$. The F test results obtained 8.224, greater than F_{table} (3.23), meaning that there is a significant effect of leadership and compensation on the performance of employees at PT. Jalamas Raya Palembang. The results of the t test of the leadership variable (X_1) are obtained t_{count} (2,349) > t_{table} (2,019), meaning that leadership partially has a significant effect on employee performance. T test results of compensation variable (X_2) t_{count} (2.544) > t_{table} (2.019), meaning that compensation is partially significant effect on employee performance. The test results of the coefficient of determination (R^2) of 25.2% give the meaning that the leadership variables and work compensation are only able to explain changes to the variable employee performance by 25.2%, while the remaining 74.8% is explained by other factors not included in this research.

Keywords: Employee Performance, Leadership and Compensation

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tiap perusahaan maupun organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan.

Namun perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik, disiplin, tepat waktu dalam penyelesaian tugas serta memiliki *attitude* yang baik merupakan impian semua perusahaan dan asset bagi perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil dalam melakukan kerja sesuai dengan apa yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya dan hasil tersebut ditampilkan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Cormick dan tiffin dalam (Edy Sutrisno, 2010:172) kinerja adalah kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Pendapat lain yakni (Mangkunegara, 2009:67) kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Standar dari penilaian kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Jalamas ialah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Nilai Kinerja
Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber: PT. Jalamas Raya Palembang

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. Jalamas Raya Palembang yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2017 sampai 2018 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini

Tabel.I.2
Tahun 2018
Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

PERILAKU KERJA	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
JUMLAH	100		78	100		69

Sumber: Divisi Sumber: HRD PT. Jalamas Raya Palembang

Tabel 1.2 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Jalamas Raya Palembang mengalami penurunan dari tahun 2017 sampai 2018 disemua aspek dari 78% menjadi 69%. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT. Jalamas Raya Palembang kurang sesuai dengan Standart yang sudah di tentukan oleh PT. Jalamas Raya Palembang.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja.

Berikut ini hasil pra kuisisioner mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menjadi menurun di PT. Jalamas Raya Palembang dari 10 responden dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menjadi Menurun di PT. Jalamas Raya Palembang

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

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra penelitian pada PT. Jalamas Raya

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa faktor yang paling besar mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan menjadi menurun pada PT. Jalamas Raya Palembang adalah variabel Kepemimpinan sebanyak 3 dari

10 Responden atau 30% dan Kompensasi sebanyak 3 dari 10 responden atau 30%. Maka dalam penelitian ini Kepemimpinan dan Kompensasi merupakan variabel yang paling mempengaruhi menurunnya Kinerja Karyawan. Menurut informasi yang didapat Kepemimpinan mengalami penurunan sejak 2016. Kegiatan di lapangan masih memperlihatkan adanya kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan karyawannya. Kesenjangan komunikasi dikarenakan pemimpin yang jarang melakukan pemantauan langsung pada kegiatan operasional, sehingga tidak dapat melakukan evaluasi kinerja karyawannya secara langsung.

Peran pemimpin dalam memberikan perhatian kepada karyawan menjadi kurang maksimal, selain itu pendelegasian tugas pun harus dilakukan melalui perantara, yang menyebabkan hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan karyawan berjalan tidak begitu baik.

Kepemimpinan merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk memberikan arahan kepada orang lain atau organisasi agar tujuannya yang telah ditetapkan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diinginkan. (Melayu S.P Hasibuan, 2014:170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain faktor kepemimpinan tak kalah pentingnya ialah faktor kompensasi. Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi.

Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas, dan juga sebagai penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2009), S. K. Reddy dan S Karim (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) membuktikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan karyawan tinggi maka kinerjanya pun meningkat.

Oleh karena itu, dibalik keinginan besar perusahaan memiliki karyawan yang di impikan tersebut, haruslah di iringi dengan balasan dari perusahaan yang baik pula. Seperti gaji yang sesuai dengan perundang-undangan setempat, kantor yang nyaman, fasilitas yang cukup, mobilisasi

yang berjalan lancar, serta tunjangan-tunjangan lainnya yang mendukung semangat dan kinerja membaik dari karyawan.

PT. Jalamas Raya ialah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor dan pengadaan barang. Perusahaan ini di bangun pada tanggal 5 Juni 2010. Banyak yang sudah dilalui oleh perusahaan dalam jangka waktu 8 tahun. Namun dalam 3 tahun terakhir terjadi penurunan omset dan seringnya keluar masuk karyawan di perusahaan. Adanya kesenjangan dan perbedaan yang diterima oleh tiap-tiap karyawan adalah salah satu faktornya: dalam gaji, tunjangan, dan bonus yang diberikan dan info mengenai hal sensitif ini tersebar diantara masing-masing karyawan. Sehingga membuat keadaan kantor tidak kondusif.

Hal ini dapat dilihat pada menurunnya omset PT. Jalamas Raya dalam 3 tahun terakhir ini. Seperti pada tabel berikut:

Tabel I.1

Omset PT. Jalamas Raya Palembang

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

Sumber: PT. Jalamas Raya Palembang

Selama kurun waktu 2016-2018 omset yang didapat oleh perusahaan mengalami penurunan, banyak hal yang menyebabkan hal tersebut, namun bisa dipastikan kinerja karyawan menurun terlihat dari data

di atas. Diantara permasalahannya ialah kurang menghargai waktu kerja seperti karyawan masih duduk disekitar gudang ketika jam kerja. Pemimpin mengetahui hal tersebut namun didiamkan saja karena pemimpin menganggap ini tidak mengurangi produktivitas karyawan, padahal hal tersebut salah. Belum adanya kerja sama dalam bekerja terlihat dari banyaknya karyawan yang bersikap individualis dengan kerja masing-masing dan tidak membantu teman yang kesusahan ketika sedang banyak bongkar muatan.

Ditambah lagi dengan informasi bahwa dalam rekrutmen karyawan, di perusahaan ini masih menggunakan metode kekeluargaan sehingga yang masuk menjadi karyawan terkadang tidak sesuai dengan kualifikasi dari jabatan atau fungsi kerja yang dibutuhkan. Tingkat pendidikan juga yang terkadang tidak sesuai karena ada beberapa karyawan yang hanya lulusan sekolah menengah atas namun sudah difungsikan di bagian logistik material. Ada juga bagian perpajakan karyawannya ialah lulusan diploma tiga jurusan administrasi. Padahal seharusnya kedua fungsi ini dipegang oleh orang yang ahli dalam perhitungan stok ataupun perpajakan perusahaan yang minimal adalah lulusan jurusan akuntansi.

Sebagai pimpinan seharusnya tidak cuek dalam penyelenggaraan kegiatan perusahaan baik secara keuangan maupun sistem kerja. Pada kasus PT. Jalamas Raya Pemimpin sepenuhnya memberikan tanggungjawab terhadap karyawan tanpa memberikan pengarahan yang jelas dan pasti,

sehingga ada beberapa karyawan yang menyalahgunakannya contohnya sistem rekrutmen diatas.

Kepemimpinan pada PT. Jalamas Raya dalam mengambil keputusan masih kurang percaya diri dan tidak mampu mengambil keputusan dengan cepat. Hal ini terlihat ketika ada permasalahan yang harus cepat diselesaikan dilapangan, pimpinan meminta saran kepada karyawan ketika mengambil keputusan. Sikap pemimpin terhadap bawahan kurang tegas, pimpinan menegur karyawan yang merokok dan duduk disekitar gudang saat jam kerja namun ketika pimpinan meninggalkan lokasi karyawan masih mengulangi kegiatan yang dilarang pada saat jam kerja tersebut, artinya kharisma dari pimpinan belum meresap di hati karyawannya. Pimpinan tidak mempunyai Standar Operasional Perusahaan mengenai ketepatan laporan selesai, sehingga karyawan tidak menjadi disiplin dalam target laporan.

Pimpinan juga tidak memiliki inisiatif sebagai pemegang kekuasaan dilapangan, hal ini terlihat ketika karyawan tidak membersihkan lantai lokasi kerja yang berserakan alat-alat pertukangan dan tumpahan dari material readymix pimpinan tidak memiliki inisiatif untuk memberikan perintah ataupun menegur karyawannya.

Kompensasi adalah bentuk penghargaan bagi karyawan atau anggota perusahaan yang penting untuk mendapatkan kebijakan khusus. Tanpa adanya kompensasi bisa menurunkan nilai sumber daya manusia dalam perusahaan karena berkurangnya antusias dan ambisi untuk bersaing.

Permasalahan kedua dalam perusahaan ini ialah kompensasi, perusahaan ini juga belum mampu membuat karyawan melaksanakan tugas dengan baik dikarenakan gaji yang hanya rata-rata Rp.2.000.000 perbulan dan karyawan belum menerima uang makan dan uang transport dari perusahaan, tidak ada insentif di tiap pekerjaan, belum adanya asuransi kesehatan, dan ada juga yang diberikan dibawah dari nilai tersebut, sehingga banyak juga karyawan yang resign mencari kerja diperusahaan lain. Selain dari kompensasi secara financial yang belum sesuai standar dari perusahaan. PT. Jalamas Raya juga belum pernah memberikan kompensasi secara nonfinansial, contoh kenaikan jabatan, memberikan bonus berupa liburan, atau training untuk meningkatkan skill karyawan nya.

Berdasarkan pada uraian diatas peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja PT. Jalamas Raya Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja PT. Jalamas Raya Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja PT. Jalamas Raya Palembang.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta referensi untuk penelitian serupa dimasa yang akan datang mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Jalamas Raya Palembang melalui hasil penelitian ini mengenai kepemimpinan dan kompensasi sehingga tujuan perusahaan juga akan semakin mudah tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosada.
- Aldo Herlambang Gardjito (2014) yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3) : 172 – 185
- Hasibuan, Melayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi II. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hendro, Omar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Palembang: CV. Amanah.
- Kuswandi, Melisa. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BCA Cabang Pemuda Semarang*. Skripsi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 5. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Pratiwi Annisa. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang :Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.