

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN  
SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**ANDIKA BAYU LAKSONO**

**NPM. 17.01.11.0155**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

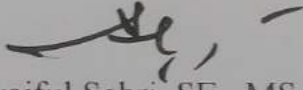
**2021**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Andika Bayu Laksono  
Nomor Pokok/NPM : 1701110155  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan  
Kompenasi terhadap Kineja Pegawai Dinas Energi  
dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumater  
Selatan

Pembimbing Skripsi :


Tanggal 08 - 05 - 2021 Pembimbing I :   
Syaiful Sahri, SE., MS.i  
NIDN. 0220085901

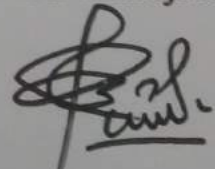
Tanggal 08 - 05 - 2021 Pembimbing II :   
Ellen Sumiarni, SE., MM  
NIDN. 0223116001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen

  
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS  
NIDN. 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN. 0222096301

78 / PS / DFE / 21

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO :**

**“Jangan Menunda Pekerjaan Sampai Besok Jika Hari Dapat  
Diselesaikan Maka Tuntaskanlah”**

**KUPERSEMBAHKAN SKRIPSI INI UNTUK :**

- ❖ **ALLAH SWT atas segala Ridho-Nya**
- ❖ **Kedua Orangtuaku tercinta**
- ❖ **Adikku**
- ❖ **Keluarga Besarku**
- ❖ **Para Dosenku terhormat**
- ❖ **Kepada sahabatku dan teman-temanku**
- ❖ **Almameterku Tercinta**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andika Bayu Laksono  
NIM : 1701110155  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetenasi  
terhadap Kineja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya  
Mineral Provinsi Sumatera Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang saya buat dengan judul sebagaimana tersebut diatas beserta isinya merupakan hasil penelitian saya sendiri.
2. Skripsi tersebut bukanlah plagiat atau salinan skripsi milik orang lain.
3. Apabila skripsi saya adalah plagiat atau menyalin skripsi milik orang lain, maka saya bersedia dituntut dimuka pengadilan serta dicabut segala kewenangan dan hak saya yang berhubungan dengan ijazah dan gelar Sarjana Ekonomi (SE) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk diketahui oleh pihak-pihak berkepentingan.

Palembang, 30 April 2021  
Yang membuat pernyataan



Andika Bayu Laksono

## **KATA PENGANTAR**

Asalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan segala rahmat Allah SWT. Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan Rahmat dan Karuni-Nya Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA SELATAN” Yang disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelas Sarjana Ekonomi pada Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam menyusun ini penulis telah berusaha dengan sebaik-baiknya seseuai dengan tingkatan kemampuan yang penulis miliki. Namun, mengingat penulis sebagai makhluk ciptaan Tuhan dengan segala keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, maka penulis menyadari penuh bahwa Skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, penulis mohon maaf dengan oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan dimasa yang akan datang sangat penulis harapkan.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam hal ini penulis menyampaikan rasa terimakasih serta penghargaan yang tidak terhingga, Sehingga dapat diselesaikan, Penulis tunjukkan kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisa, MP, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang

2. Ibu Dr.Msy. Mikial, SE. AK., M.Si., CA., CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Bapak Syaiful Sahri.SE.M.Si selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi ini
4. Ibu Ellen Sumiarni,SE.,MM, selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi ini
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu dan bimbingan selama masa studi
6. Seluruh karyawan Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan, yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data-data yang diperlukan dalam penyelesaian Skripsi ini
7. Keluarga saya yang telah mensupport dan mendoakan setiap langkah saya sehingga saya menjadi manusia yang berguna bagi bangsa dan Negara
8. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuannya dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Walaikum Salam Wr.Wb

Palembang, April 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

|                                       | <b>Halaman</b> |
|---------------------------------------|----------------|
| <b>Halaman Judul .....</b>            | <b>i</b>       |
| <b>Tanda Persetujuan Skripsi.....</b> | <b>ii</b>      |
| <b>Motto dan Persembahan .....</b>    | <b>iii</b>     |
| <b>Pernyataan Bebas Plagiat.....</b>  | <b>iv</b>      |
| <b>Kata Pengantar.....</b>            | <b>v</b>       |
| <b>Daftar Isi .....</b>               | <b>vii</b>     |
| <b>Daftar Tabel.....</b>              | <b>xi</b>      |
| <b>Daftar Gambar .....</b>            | <b>xii</b>     |
| <b>Abstrak .....</b>                  | <b>xiii</b>    |
| <b>Riwayat Hidup.....</b>             | <b>xiv</b>     |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|     |                         |   |
|-----|-------------------------|---|
| 1.1 | Latar Belakang .....    | 1 |
| 1.2 | Rumusan Masalah .....   | 5 |
| 1.3 | Tujuan Penelitian.....  | 6 |
| 1.4 | Manfaat Penelitian..... | 6 |

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

|         |                                       |    |
|---------|---------------------------------------|----|
| 2.1     | Kajian Teoritis .....                 | 8  |
| 2.1.1   | Kepemimpinan .....                    | 8  |
| 2.1.1.1 | Pengertian Kepemimpinan .....         | 8  |
| 2.1.1.2 | Teori Kepemimpinan .....              | 8  |
| 2.1.1.3 | Jenis – jenis gaya Kepemimpinan ..... | 9  |
| 2.1.1.4 | Indikator Kepemimpinan .....          | 12 |

|         |                                                    |    |
|---------|----------------------------------------------------|----|
| 2.1.2   | Motivasi.....                                      | 13 |
| 2.1.2.1 | Pengertian Motivasi .....                          | 13 |
| 2.1.2.2 | Teori Motivasi.....                                | 15 |
| 2.1.2.3 | Teknik Motivasi Kerja .....                        | 17 |
| 2.1.2.4 | Indikator Motivasi.....                            | 18 |
| 2.1.3   | Kompensasi .....                                   | 19 |
| 2.1.3.1 | Pengertian Kompensasi .....                        | 19 |
| 2.1.3.2 | Jenis-jenis Kompensasi .....                       | 20 |
| 2.1.3.3 | Tujuan Kompensasi.....                             | 21 |
| 2.1.3.4 | Faktor – Faktoryang Mempengaruhi Kompensasi.....   | 22 |
| 2.1.3.5 | Sistem dan Kebijakan Kompensasi.....               | 25 |
| 2.1.3.6 | Indikator Kompensasi .....                         | 27 |
| 2.1.4   | Kinerja.....                                       | 28 |
| 2.1.4.1 | Pengertian Kinerja.....                            | 28 |
| 2.1.4.2 | Tujuan atau Kegunaan Penilaian Kinerja.....        | 29 |
| 2.1.4.3 | Penyebab Masalah – Masalah Kinerja .....           | 30 |
| 2.1.4.4 | Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....     | 31 |
| 2.1.4.5 | Indikator Kinerja .....                            | 32 |
| 2.2     | Hubungan Antar Variabel .....                      | 34 |
| 2.2.1   | Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai ..... | 34 |
| 2.2.2   | Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja.....            | 34 |
| 2.2.3   | Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja.....          | 35 |
| 2.3     | Penelitian yang Relevan .....                      | 35 |
| 2.4     | Kerangka Berfikir.....                             | 39 |
| 2.5     | Hipotesis.....                                     | 40 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|       |                                   |    |
|-------|-----------------------------------|----|
| 3.1   | Tempat dan Waktu Penelitian ..... | 41 |
| 3.1.1 | Tempat Penelitian.....            | 41 |
| 3.1.2 | Waktu Penelitian .....            | 41 |



|         |                                                |    |
|---------|------------------------------------------------|----|
| 3.2     | Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....       | 42 |
| 3.2.1   | Sumber Data .....                              | 42 |
| 3.2.2   | Teknik Pengumpulan Data .....                  | 43 |
| 3.3     | Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....     | 44 |
| 3.3.1   | Populasi .....                                 | 44 |
| 3.3.2   | Sampel dan Teknik Sampling .....               | 45 |
| 3.4     | Rancangan Penelitian .....                     | 46 |
| 3.5     | Variabel dan Definisi Operasional .....        | 47 |
| 3.5.1   | Variabel Penelitian .....                      | 47 |
| 3.5.2   | Definisi Operasional .....                     | 48 |
| 3.6     | Instrumen Penelitian .....                     | 50 |
| 3.6.1   | Uji Validitas .....                            | 51 |
| 3.6.2   | Uji Reliabilitas .....                         | 52 |
| 3.6.3   | Uji Asumsi Klasik .....                        | 52 |
| 3.6.3.1 | Uji Normalitas .....                           | 52 |
| 3.6.3.2 | Uji Multikolinieritas .....                    | 53 |
| 3.6.3.3 | Uji Heteroskedastisitas .....                  | 53 |
| 3.7     | Teknik Analisis Data .....                     | 53 |
| 3.7.1   | Regresi Linear Berganda .....                  | 54 |
| 3.7.2   | Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) .....      | 55 |
| 3.7.3   | Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ..... | 56 |
| 3.8     | Uji Hipotesis .....                            | 57 |
| 3.8.1   | Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....        | 57 |
| 3.8.2   | Uji Signifikansi Parsial (Uji $t$ ) .....      | 58 |

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|       |                                      |    |
|-------|--------------------------------------|----|
| 4.1   | Hasil Penelitian .....               | 60 |
| 4.1.1 | Sejarah Singkat Perusahaan .....     | 60 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi Perusahaan .....       | 62 |
| 4.1.3 | Struktur Organisasi Perusahaan ..... | 64 |

|       |                                      |     |
|-------|--------------------------------------|-----|
| 4.1.4 | Fungsi dan Uraian Tugas .....        | 64  |
| 4.2   | Pembahasan.....                      | 78  |
| 4.3   | Hasil Pembahasan .....               | 81  |
| 4.3.1 | Uji Validitas .....                  | 81  |
| 4.3.2 | Uji Reliabilitas .....               | 84  |
| 4.3.3 | Uji Asumsi Klasik.....               | 85  |
|       | 4.3.3.1 Uji Normalitas.....          | 85  |
|       | 4.3.3.2 Uji Multikolinieritas.....   | 86  |
|       | 4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas..... | 87  |
| 4.4   | Analisis Data .....                  | 88  |
| 4.4.1 | Analisis Statistik Deskriptif .....  | 88  |
| 4.4.2 | Analisis Statistik Inferensial ..... | 93  |
|       | 4.4.2.1 Regresi Linear Berganda..... | 93  |
|       | 4.4.2.2 Koefisien Korelasi.....      | 95  |
|       | 4.4.2.3 Koefisien Determinasi.....   | 97  |
| 4.5   | Pengujian Hipotesis.....             | 98  |
| 4.5.1 | Uji Simultan (Uji F) .....           | 98  |
| 4.5.2 | Uji Parsial (Uji t).....             | 100 |

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

|     |                  |     |
|-----|------------------|-----|
| 5.1 | Kesimpulan ..... | 104 |
| 5.2 | Saran .....      | 105 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|      |                                                |     |
|------|------------------------------------------------|-----|
| 2.1  | Penelitian yang Relevan.....                   | 36  |
| 3.1  | Waktu Penelitian.....                          | 41  |
| 3.2  | Jumlah Populasi.....                           | 44  |
| 3.3  | Operasional Variabel.....                      | 48  |
| 3.4  | Skala Likert.....                              | 51  |
| 3.5  | Interpretasi Koefisien Korelasi.....           | 56  |
| 4.1  | Responden Berdasarkan Usia.....                | 79  |
| 4.2  | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....       | 79  |
| 4.3  | Responden Berdasarkan Pendidikan.....          | 80  |
| 4.4  | Hasil Uji Validitas.....                       | 81  |
| 4.5  | Hasil Uji Reliabilitas.....                    | 84  |
| 4.6  | Uji Normalitas.....                            | 85  |
| 4.7  | Uji Multikolinieritas.....                     | 86  |
| 4.8  | Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan..... | 88  |
| 4.9  | Tanggapan Responden Terhadap Motivasi.....     | 90  |
| 4.10 | Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi.....   | 91  |
| 4.11 | Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....      | 92  |
| 4.12 | Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....         | 94  |
| 4.13 | Hasil Uji Koefisien Korelasi.....              | 96  |
| 4.14 | Interpretasi Koefisien Korelasi.....           | 96  |
| 4.15 | Hasil Uji Koefisien Determinasi.....           | 98  |
| 4.16 | Hasil Uji F (Uji Simultan).....                | 98  |
| 4.17 | Hasil Uji t (Uji Parsial).....                 | 101 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|     |                                            |    |
|-----|--------------------------------------------|----|
| 2.1 | Hirarki Kebutuhan Manusia Maslow .....     | 15 |
| 2.2 | Alur Kerangka Berfikir .....               | 39 |
| 4.1 | Bagan Struktur Organisasi Perusahaan ..... | 64 |
| 4.2 | Uji Heterokedastisitas .....               | 88 |

## **ABSTRAK**

**ANDIKA BAYU LAKSONO,“ PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA SELATAN”.**  
**Dibawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, SE.,M.Si dan Ibu Ellen Sumiarni,SE.,MM.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompenasi terhadap Kineja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumater Selatan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa : uji F diperoleh F hitung sebesar 27.638 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan F hitung > F tabel ( $27.638 > 2.80$ ) dengan kata lain bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan atau bersama –sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji t dapat dijelaskan : a) variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar 0,000. b) variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar 0,006.c) variabel kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar 0,000.

**Kata kunci : kepemimpinan ,motivasi dan kompensasi.**

## **RIWAYAT HIDUP**

Andika Bayu Laksono, lahir di Kota Palembang pada tanggal 23 Mei 1999 dari Bapak Untung dan Ibu Meilina Golkaryati. Ia anak pertama dari dua bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 23 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 3 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMA Negeri 2 Palembang. Kemudian pada tahun 2017 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 02 April 2021

Andika Bayu Laksono

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Pengelolaan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan tidak lepas dari peran birokrasi sebagai penggerak utama berjalannya roda pemerintahan. Selain melakukan pelayanan, juga birokrasi pemerintahan bertugas menerjemahkan berbagai keputusan politik ke dalam berbagai kebijakan publik dan berfungsi melakukan pengelolaan atas pelaksanaan berbagai kebijakan operasional melalui berbagai program dan kegiatan yang sesuai dengan kemampuan pemerintah dan kebutuhan masyarakat. Pandangan masyarakat pada umumnya, birokrasi selama banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu, manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi. Setiap organisasi mengharapkan keberhasilan dan membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan dorongan yang kuat dari pimpinan maupun pegawai itu sendiri.

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi kegiatan instansi, karena sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam kegiatan

operasional agar lebih efektif. Dalam pencapaian tujuan kegiatan instansi, walaupun dalam setiap kegiatan tersebut didukung dengan sarana serta prasarana dan sumber dana yang berlebihan, tetapi apabila tidak adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang perlu diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting yang akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan instansi, tuntunan dari setiap badan instansi untuk mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi didalam setiap instansi. Adanya perubahan yang terjadi didalam setiap lingkungan badan instansi, membuat instansi harus melakukan perbaikan yang sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi agar instansi dapat berjalan dengan baik.

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja kerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi kepada pegawai. Ketiga hal ini sangat berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Perkerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan jika didukung oleh pegawai didalam melaksanakan pekerjaan serta peran pemimpin harus selalu memberikan arahan dan memotivasi para pegawai didalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan untuk tujuan organisasi.



Kepemimpinan yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja pegawai melalui pembinaan kemampuan pegawai. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan/organisasi yang sudah ditetapkan. Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan gaya kepemimpinan. Teori gaya kepemimpinan dalam penelitian ini di antaranya bawahan untuk menjalin komunikasi yang harmonis, sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan rasa saling peduli satu sama lain. Karena dibalik keberhasilan pemimpin tentu karena adanya dukungan yang baik dari bawahannya. Sebaliknya juga keberhasilan seorang bawahan tidak terlepas dari pengaruh seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang tidak hanya mempunyai jiwa kepemimpinan namun juga mampu memotivasi setiap bawahan agar mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan.

Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Karena dengan tidak adanya motivasi, seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang. Oleh karena itu pentingnya sebuah motivasi dari dalam diri untuk menjalankan segala aktifitas yang menjadi tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Walaupun kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas cukup baik namun tidak didukung dengan motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas tersebut tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi

dari pemimpin atau bawahan pasti akan membawa dampak kinerja yang tinggi pula.

Selain kepemimpinan dan motivasi, sumber daya manusia dalam organisasi juga berhubungan dengan kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Setelah mengetahui gaya kepemimpinan yang baik, pemberian motivasi yang baik dan terpenuhinya kompensasi tentu saja akan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang) disiplin dan inisiatif. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal and objectives*).

Untuk itu seseorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para pegawai sehingga tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang kinerja pegawai juga diperlukan bila suatu atasan ingin mengubah sistem yang ada. Agar pegawai dapat bekerja maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan apabila semangat kerja

menjadi tinggi semua pekerjaan akan lebih cepat dan tepat selesai merupakan prestasi kerja yang baik.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan** “ .

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan, adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

- a. Bagi Penulis

Sebagai sarana menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawainya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai yang dinilai dari aspek Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi.

c. Bagi Almameter

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi dan Kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Afandi. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Indonesia. TBK(Regional Sales Manado)*. Journal Acta Diurna Volume III. NO.4.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fuad Mas'ud, 2004. *"Survei Diagnosis Organisasional"*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Hasibuan ,Malayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Tahun 2014.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Rivai. Vithazal dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta. Rajawali Pers.*
- Robin, S. P. & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sondang P Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tjutju, Siswanto. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Remaja Rosda Karya.  
Bandung