

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARINA MULTIKARYA  
PALEMBANG**

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



**Disusun Oleh :**

**Lidia Natalia**

**NPM.18.01.11.05.52**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

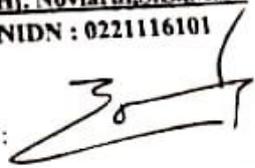
**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Lidia Natalia  
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.05.52  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multikarya Palembang

Pembimbing Skripsi :  
Tanggal 09/10/ 2022

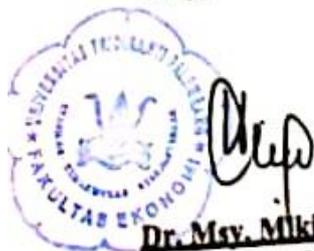
Pembimbing I :   
Hj. Noviani, S.E., M.Si.  
NIDN : 0221116101

Tanggal 06/10/ 2022

Pembimbing II :   
Dra. Yasmira Martini, MM  
NIDN : 0228035910

Mengetahui :  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 05/10/ 2022

Ketua Program Studi  
Tanggal 05/10/ 2022



Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

31 / PS / DFE / 22

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDIANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

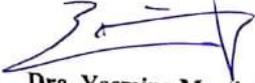
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : LIDIA NATALIA  
Nomor Pokok/NPM : 1801110552  
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multikarya Palembang

Penguji Skripsi:  
Tanggal... 05/10/2022

Ketua Penguji :   
Hi. Noviarni, S.E., M.Si.  
NIDN : 0221116101

Tanggal... 05/10/2022

Penguji I :   
Dra. Yasmina Martini, MM  
NIDN : 0228035910

Tanggal... 05/10/2022

Penguji II :   
Syahyuni, S.E., M.M  
NIDN : 0226106101

Mengesahkan:



Dekan Fakultas Ekonomi

  
Dr. Msy. Mikhal, SE, Msi, AK, CA, CSRS  
NIDN:0205026401



Ketua Program Studi

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
IDN.0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

**“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah!”**

### **KUPERSEMBAHKAN KEPADA**

- **Ayahanda dan Ibunda Tercinta**
- **Kakak-Kakakku dan Adik-Adikku**
- **Sahabat-Sahabatku**
- **Almameterku**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lidia Natalia

Nomor Pokok/NPM : 1801110552

Fakultas/Program Studi: Ekonomi/Manajemen

Jenjang Pendidikan : SI (Strata 1)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2022



Lidia Natalia

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga atas izin-Nya Skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multikarya Palembang ini dapat diselesaikan.

Penyusunan proposal ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang telah mendukung peneliti hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, dalam kesempatan kali ini peneliti ingin menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Hj. Noviarni,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Yasmina Martini,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan proposal ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
7. Pimpinan serta Karyawan PT Arina Multikarya Palembang yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Kepada orangtuaku, yang telah membesarkanku, merawatku, menyayangiku dan selalu sabar dengan semua tingkah laku penulis serta selalu mendoakan untuk menjadi orang yang kuat dan mandiri sebagai bekal kesuksesan untuk di kemudian hari.
9. Kepada saudara kandungku, yang selalu senantiasa memberikan semangat dengan cara sendiri sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sangat sabar.
10. Sahabat dan teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen.
11. Dan untuk diri sendiri, terima kasih sudah bisa kuat sampai sejauh ini, bisa mandiri sampai saat ini, bias melalui semua rintangan yang datang, dan bias membanggakan sampai di titik ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang membaca dan khususnya untuk kepentingan Akademik Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi guna menambah wawasan keilmuan dan informasi di bidang ini.

Palembang, 14 September 2022

Lidia Natalia

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2 Kepemimpinan .....	11
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	11

2.2.2 Jenis-Jenis Kepemimpinan.....	12
2.2.3 Teori Kepemimpinan .....	13
2.2.4 Karakteristik Kepemimpinan .....	17
2.2.5 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan .....	20
2.3 Kompensasi.....	22
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	22
2.3.2 Tujuan dan Fungsi Pemberian Kompensasi.....	23
2.3.3 Jenis Kompensasi.....	26
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	29
2.3.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	32
2.4 Kompetensi .....	32
2.4.1 Pengertian Kompetensi .....	32
2.4.2 Karakteristik Kompetensi .....	33
2.4.3 Tipe Kompetensi .....	34
2.4.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi .....	36
2.5 Kinerja Karyawan .....	37
2.5.1 Pengertian Kinerja .....	37
2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	38
2.5.3 Karakteristik Kinerja Karyawan .....	41
2.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	42
2.6 Penelitian yang Relevan.....	43
2.7 Kerangka Berpikir.....	47
2.8 Hipotesis.....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	50

3.1.1 Tempat Penelitian .....	50
3.1.2 Waktu Penelitian .....	50
3.2 Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.2.1 Jenis dan Sumber Data.....	51
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.3 Populasi dan Sampel .....	52
3.3.1 Populasi.....	52
3.3.2 Sampel.....	53
3.4 Rancangan Penelitian .....	53
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	54
3.5.1 Variabel Penelitian.....	54
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	54
3.6 Instrumen Penelitian.....	57
3.7 Teknik Analisis Data .....	58
3.7.1 Uji Validitas .....	58
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	58
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	59
3.7.3.1 Uji Normalitas .....	59
3.7.3.2 Uji Multikolonieritas.....	59
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
3.9 Uji Hipotesis .....	61
3.9.1 Uji Simultan (Uji Statistik F).....	62
3.9.2 Uji Parsial (Uji Statistik t).....	63
3.10 Sistem Penulisan .....	64

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

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	66
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	66
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	69
4.1.3 Logo Perusahaan .....	71
4.1.4 Struktur Organisasi .....	71
4.2 Analisis Deskriptif .....	74
4.3 Uji Instrumen .....	76
4.4 Analisis Data dan Pembahasan .....	76
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	76
4.4.1.1 Uji Validitas Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	76
4.4.1.2 Uji Validitas Kompensasi ( $X_2$ ).....	77
4.4.1.3 Uji Validitas Kompetensi ( $X_3$ ) .....	78
4.4.1.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	78
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	79
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	80
4.5.1 Uji Normalitas.....	80
4.5.2 Uji Multikolinearitas .....	81
4.6 Uji Analisis Linear Berganda.....	83
4.7 Uji Hipotesis .....	85
4.7.1 Hasil Uji F.....	85
4.7.2 Uji Statistik t .....	86

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan ..... 88

5.2 Saran..... 88

**DAFTAR PUSTAKA ..... 90**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	50
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	55
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i> .....	57
Tabel 4.1 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ....	74
Tabel 4.2 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	74
Tabel 4.3 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	75
Tabel 4.4 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi ( $X_3$ ).....	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov .....	81
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	83
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	85
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Uji secara Simultan).....	86
Tabel 4.15 Hasil Uji T (Uji secara Parsial) .....	86

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	48
Gambar 4.1 Logo PT Arina Multikarya Palembang .....	71
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	71
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot .....	80

## ABSTRAK

**LIDIA NATALIA. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arina Multikarya Palembang (dibawah bimbingan Ibu Hj. Noviarni.,SE,M.Si dan Ibu Dra. Yasmina Martini,MM).**

Skripsi ini pada dasarnya meliputi tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multikarya Palembang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan adanya 1). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan. 2). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial. 3). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. 4). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pertimbangan yang diambil karyawan PT Arina Multikarya Palembang yang berjumlah 50 karyawan sebagai responden.

Variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi sebagai variable independen, dan kinerja karyawan sebagai variable dependen. Model yang digunakan adalah regresi liner berganda persamaan dengan hasil persamaan  $Y = 62.613 + 0.184 X_1 + 0.253 X_2 + 0.267 X_3 + e$ . Dari hasil persamaan tersebut konstanta sebesar 62.613, kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0.184 atau 18,4%, kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,253 atau 25,3% dan kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,267 atau 26,7%. Hasil dari  $F_{hitung}$  sebesar 5.983 dengan tingkat Sig.0.009 karena nilai Sig  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil uji t kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan hasil nilai signifikan uji  $t < 0,05$  yaitu ( $0.030 < 0,05$ ) maka ada pengaruh secara parsial, Hasil uji t kompensasi ( $X_2$ ) dengan hasil nilai signifikan uji  $t < 0,05$  yaitu ( $0.006 < 0,05$ ), Hasil uji t kompetensi ( $X_3$ ) dengan hasil nilai signifikan uji  $t < 0,05$  yaitu ( $0,008 < 0,05$ ) maka ada pengaruh secara parsial. Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara simultan. Kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Arina Multikarya Palembang.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

**LIDIA NATALIA. *The Influence of Leadership, Compensation and Competence on Employee Performance at PT. Arina Multikarya Palembang (Under the guidance of Hj. Noviarni.,SE,M.Si and Dra. Yasmina Martini,MM).***

This thesis basically covers the influence of leadership, compensation and competence on employee performance at PT Arina Multikarya Palembang. The purpose of this research is to find out, analyze and prove the existence of 1). The influence of leadership, compensation and competence simultaneously on employee performance. 2). The influence of leadership on employee performance partially. 3). The effect of compensation on employee performance partially. 4). The influence of competence on employee performance partially. Considerations taken by employees of PT Arina Multikarya Palembang, totaling 50 employees as respondents.

The variables used are leadership, compensation and competence as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The model used is multiple linear regression equation with the equation  $Y = 62.613 + 0.184 X_1 + 0.253 X_2 + 0.267 X_3 + e$ . From the results of the equation, the constant is 62.613, leadership ( $X_1$ ) is 0.184 or 18.4%, compensation ( $X_2$ ) is 0.253 or 25.3% and competence ( $X_3$ ) is 0.267 or 26.7%. The result of Fcount is 5.983 with a level of Sig. 0.009 because the value of Sig F < 0.05 then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. The results of the leadership t test ( $X_1$ ) with the results of a significant value of t test < 0.05 that is (0.030 < 0.05) then there is a partial effect, the results of the compensation t test ( $X_2$ ) with the results of a significant value of t test < 0.05, namely (0.006 < 0.05), the results of the competency t test ( $X_3$ ) with the results of the significance value of the t test < 0.05, namely (0.008 < 0.05), then there is a partial effect. From the conclusion, the researcher states that partially leadership ( $X_1$ ) affects employee performance, partially compensation ( $X_2$ ) affects employee performance, partially competence ( $X_3$ ) affects employee performance and simultaneously. Leadership, compensation and competence on employee performance at PT Arina Multikarya Palembang.

**Keywords:** leadership, compensation, competence and employee performance

## **RIWAYAT HIDUP**

**LIDIA NATALIA**, lahir di Pegayut pada tanggal 26 Juli 1999 anak kelima dari tujuh bersaudara dari Bapak Abdullah dan Ibu Sumiati.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 05 Pemulutan. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 12 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMA Negeri 9 Palembang. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 14 September 2022

Lidia Natalia

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) telah berkembang dengan sangat pesat. Manajemen personalia harus menghadapi berbagai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) ini. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2017:11) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat yang bersangkutan. Kemampuan karyawan menjadi salah satu perhatian penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan salah satu aset yang dapat menjalankan roda perusahaan agar terus berputar.

Pihak manajemen dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang handal dan mampu bersaing dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Oleh karena itu, tenaga kerja yang telah dimiliki oleh perusahaan harus dipelihara dan dikembangkan kualitasnya.

Menurut Hasibuan (2016:202) menyatakan bahwa karyawan harus diciptakan sabaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan

kedisiplinan karyawan meningkat, pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Maka dari itu, dengan adanya kinerja yang baik. Pimpinan sebuah perusahaan menaruh banyak harapan agar perusahaannya dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mempunyai kualitas yang baik.

Perusahaan atau organisasi yang efektif tentunya harus sumber daya manusia yang mempunyai kinerja karyawan yang baik. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan yaitu: Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi. Suatu perusahaan yang dapat dikatakan mempunyai kinerja karyawan yang baik, salah satunya harus memiliki pimpinan yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.

Siagian (2009:62) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin disenanginya. Pengertian lain kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya (Bangun,2012:339). Menurut Suntoyo (2012:35), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno,2012:213). Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan seorang pemimpin sangat penting untuk memotivasi, mendorong semangat kerja dan efektivitas karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Yuniarsih (2011:125) Kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang di berikan perusahaan kepada tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai aspek yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, dan skala kompensasi (Sutrisno,2012:181).

Semangat kerja dan kinerja karyawan akan terus meningkat apabila perusahaan memberikan penghargaan bagi setiap karyawan. Jika hasil kerja baik karyawan dihargai, maka mereka akan bekerja dengan lebih ikhlas menjalankan tugas yang pada dasarnya adalah tanggung jawab setiap pekerja. Maka dari itu, kompensasi sangat berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Karena semakin baik kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang akan di berikan kepada perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003, Kompetensi adalah kemampuan seseorang mengenal wawasan, keterampilan, sikap kerja yang sesuai dengan standar atau aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan tentu saja memerlukan karyawan yang berwawasan tinggi, mempunyai keterampilan yang baik dan mempunyai kemampuan di bidangnya agar perusahaan tersebut dapat tumbuh berkembang.

PT. Arina Multikarya Palembang merupakan perusahaan anak cabang yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja dan saat ini berkembang pesat di daerah Palembang dan sekitarnya. Tentu saja perusahaan ini harus memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan. Tentunya, perusahaan harus memberikan fasilitas yang bisa meningkatkan kualitas kerja seperti Kepemimpinan yang baik, pemberian Kompensasi dan pembekalan ilmu untuk meningkatkan Kompetensi karyawan.

Kepemimpinan yang selalu berganti pada setiap periode yang ditentukan, hal tersebut dapat berpengaruh dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari di dalam perusahaan dikarenakan peraturan yang pasti berganti dan gaya kepemimpinan yang berubah sehingga harus memakan cukup lama untuk beradaptasi kepada seluruh karyawan.

Fenomena yang terjadi menyangkut kepemimpinan pada PT Arina Multikarya Palembang disebabkan karena pemimpin yang kurang tegas dalam mengatasi masalah yang terjadi di kantor. Akibat dari fenomena tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Contohnya kurangnya ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja sesuai target yang telah ditetapkan pimpinan. Hal tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan yang tegas memiliki potensi meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya bila kepemimpinan lemah mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Selanjutnya kompensasi yang masih kurang diberikan kepada karyawan seperti insentif dan cuti tahunan.

Kompensasi gaji dapat terlihat dari tanggapan karyawan yang menyatakan gaji yang diberikan cukup untuk kebutuhan hidup keluarga, yaitu gaji yang diberikan sudah memadai yaitu sesuai dengan UMR sehingga mencukupi kebutuhan pokok para karyawan dan keluarganya. Perusahaan hanya memberikan insentif yang cukup kepada karyawan yang mampu melebihi target yang di bebaskan. Perusahaan juga menyediakan asuransi kesehatan, ketenagakerjaan dan dana pension melalui BPJS. Para karyawan diikutkan asuransi kesehatan sehingga apabila sakit maka sudah ada yang menjamin biaya pengobatan, asuransi

ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk melindungi karyawan apabila, terjadi kecelakaan kerja tidak perlu pusing untuk memikirkan biayanya dan dirawat sampai sembuh oleh perusahaan, dan asuransi dana pensiun bertujuan supaya pada masa karyawan waktunya pensiun karyawan akan merasa aman terhadap masa depan mereka yang akan datang dan ada jaminan di masa tua.

Kompetensi yang kurang diberikan kepada karyawan sebagai pembekalan ilmu dalam memberikan pelayanan prima kepada pelanggan seperti *customer service* yang baik, *pendisplayan* barang, dan laporan penjualan. Pada kenyataannya karyawan hanya diberikan pembekalan ilmu pada saat pertama kali bekerja dan setelah itu karyawan hanya menerima pembekalan ilmu dari karyawan terdahulu sehingga kurang efektifnya kinerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multikarya Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan penulis di atas, maka secara ringkas dapat disimpulkan dalam penelitian ini rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT Arina Multikarya Palembang?

2. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multikarya Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multikarya Palembang?
4. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multikarya Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multikarya Palembang
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multikarya Palembang
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multikarya Palembang
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multikarya Palembang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arina Multikarya Palembang adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis untuk menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia sekaligus mencoba untuk mempraktikkan kemampuan penulis dalam melakukan penelitian yang baik dan benar.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini bermanfaat sebagai acuan maupun referensi bagi peneliti lain dan dapat digunakan sebagai bahan perbaikan dalam penelitian lanjutan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengetahui kinerja karyawan dalam kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi yang dilakukan oleh perusahaan serta sebagai masukan untuk perusahaan agar menyusun strategi guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat berjalan lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah.M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit: Aswaja Pressindo
- Anwar Sanusi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta
- Edison,Emron. Yohny anwar, Imas komariah.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Alfabeta
- Ghozali, 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan,2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta:Bandung
- Hasibun S.P Malayu.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta:Haji Masagung
- Kumalasari Ayu Linda Novi.2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kereta Api (INKA) Madiun. Universitas Katolik Widya Mandala : Madiun*.
- Mangkunegara,2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Denpasar : Graha Ilmu
- Marwansyah.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Pratama Andi Stefanus.2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis: Universitas Brawijaya
- Pramudyo, Anung. 2010. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya. Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Putri Rahmania Firda.2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bank WOOKI Saudara 1906 Tbk Cabang Wastukencana Bandung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNPAS Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, 2012. Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta
- Sedarmayati, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Setiawan,F. & Kartika Dewi,A.2014.***Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Berkah Anugrah.*** E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana,3(5)
- Siagian,2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sunardi,Muhammad.2016.***Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Beringharjo Yogyakarta.*** Universitas Alma Ata Yogyakarta
- Sutrisno.2012.***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta: Kencana
- Torang,Syamsir. 2012, ***Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi.*** Alfabeta,Bandung
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 ***tentang Ketenagakerjaan***
- Wibowo, 2016. ***Manajemen Kinerja.*** Cet 10 ed 5. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yuniarsih,Tjuju dan Suwanto.2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Bandung: Alfabeta
- Yulk,Gary,2015. ***Kepemimpinan dalam Organisasi (edisi 7).*** Jakarta. Penerbit: Indeks Sumber Jurnal
- 2021.***Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Edisi Kedua Cekatan Pertama.*** Universitas Tridinanti Palembang.