

**PENGARUH BUDAYA KERJA, PROMOSI JABATAN,
KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM)
CABANG KERTAPATI SEBERANG PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

DINDA APRILIA MAHARANI

NPM. 19.01.110179

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

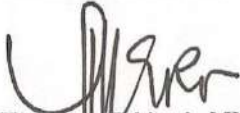
2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DINDA APRILIA MAHARANI
Nomor Pokok/NPM : 1901110179
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen/Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA KERJA, PROMOSI
JABATAN, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM)
CABANG KERTAPATI SEBERANG PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi:

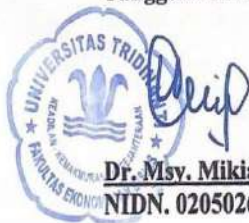
Tanggal 10/4/23 Pembimbing I :  Dr. Ir. Hj. Yusro Makimah, MM
NIDN. 0212116401

Tanggal 10/4/23 Pembimbing II :  Dra. Yasmina Martini, MM
NIDN. 0228035901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal.....



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

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 11-4-2023.....



Marivam Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301

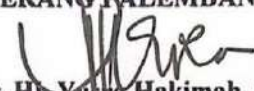
131 / PS / DFE / 23

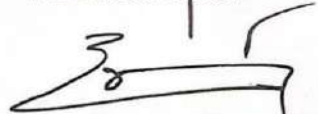
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DINDA APRILIA MAHARANI
Nomor Pokok/NPM : 1901110179
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen/Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA KERJA, PROMOSI
JABATAN, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM)
CABANG KERTAPATI SEBERANG PALEMBANG**

Penguji Skripsi:

Tanggal 10/9/23 Ketua Penguji :  **Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM**
NIDN. 0212116401

Tanggal 6/9/23 Penguji I :  **Dra. Yasmina Martini, MM**
NIDN. 0228035901

Tanggal 10-9-2023 Penguji II :  **Syaiful Sahri, SE., M.Si**
NIDN. 0220085901

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




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

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN. 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“ Belajarlah dari kemarin, hiduplah untuk hari ini,
berharaplah untuk besok. Yang paling penting
adalah tidak berhenti untuk bertanya. ” Albert
Einstein**

Kupersembahkan untuk :

- Kedua Orang Tuaku Tercinta
- Keluarga Besarku
- Dosen Pembimbing Skripsi
- Sahabat – Sahabat Terbaik
- Almamater

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dinda Aprilia Maharani

NPM : 1901110179

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan/Prog.Studi : Manajemen

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

Palembang, Maret 2023


Dinda Aprilia Maharani

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa Allah SWT memberikan kesempatan tersebut melalui kasih sayang yang tak pernah putus dari orang tua. Saudara dan kerja sama yang terjalin dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung.

Adapun judul yang diajukan adalah Pengaruh Budaya Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang.

Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada:

1. Yth. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Yth. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Yth. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
4. Yth. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dra. Yasmina Martini, MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing saya.

5. Ibu Yunidar Erlina, SE.,M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
7. Kedua orang tua dan kakak-kakak tercinta yang rela berkorban, memberikan doa dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Muhammad Azrial Taruna, Fransisca Amelia, Suly Agustina, Imam Septa Reza, Michael Ibrahim Noer, Ferdi Pratama dan Indah Maya Sari yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.
9. Orang-orang disekitar saya yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.

Semoga segala amal baik yang diberikan semua pihak kepada saya mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT dan dengan kerendahan hati saya menerima segala perbaikan, masukan maupun kritik dan berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi saya sebagai penulis dan bagi pihak – pihak yang membutuhkannya.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xv
.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
.....	12
TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Budaya Kerja	12
2.1.2 Tujuan Budaya Kerja	13
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja	14
2.1.4 Indikator Budaya Kerja	15
2.2.1 Promosi Jabatan	16
2.2.2 Tujuan Promosi Jabatan	17
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan	19
2.2.4 Indikator Promosi Jabatan	20
2.3.1 Kompensasi	21
2.3.2 Tujuan Kompensasi	22

2.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	24
2.3.4	Indikator Kompensasi	29
2.4.1	Kepemimpinan	30
2.4.2	Tipe Kepemimpinan	31
2.4.3	Indikator Kepemimpinan	33
2.5.1	Kinerja Karyawan	35
2.5.2	Penilaian Kinerja Karyawan.....	35
2.5.3	Tujuan Penilaian Kinerja	36
2.5.4	Faktor-faktor Kinerja Karyawan	37
2.5.5	Indikator Kinerja Karyawan	38
2.2	Penelitian Terdahulu	39
2.3	Kerangka Berpikir	42
2.4	Hipotesis	44
		46
	METODE PENELITIAN.....	46
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.1.1	Tempat Penelitian	46
3.1.2	Waktu Penelitian	46
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	47
3.2.1	Sumber Data	47
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	47
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	48
3.3.1	Populasi	48
3.3.2	Sampel.....	49
3.3.3	Sampling	49
3.4	Rancangan Penelitian	50
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	51
3.5.1	Variabel X	51
3.5.2	Variabel Y	52
3.5.3	Definisi Operasional	52
3.6	Instrumen Penelitian	55

3.7	Teknik Analisis Data	56
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	57
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	57
3.7.3	Analisis Regresi Linear Berganda	59
3.7.4	Uji Koefisien Determinasi	60
3.7.5	Uji Hipotesis	61
BAB IV	65
PEMBAHASAN	65
4.1.	Hasil Penelitian	65
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	65
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	66
4.2.	Pembahasan dan Interpretasi	66
4.2.1	Uji Validitas	66
4.2.2	Uji Reabilitas	72
4.3.	Analisis Statistik Deskriptif	75
4.4.	Uji Asumsi Klasik	77
4.5.	Analisis Regresi Linear Berganda	80
4.6.	Uji Koefisien Determinasi	82
4.7.	Uji Hipotesis	83
4.8.	Pembahasan	89
		94
KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1	Kesimpulan	94
5.2	Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	46
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan	48
Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel	51
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	52
Tabel 3.5 Skala Likert	56
Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Budaya Kerja	67
Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan.....	68
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kompensasi	69
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	70
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Variabel Budaya Kerja	73
Tabel 4.7 Uji Reabilitas Variabel Promosi Jabatan	73
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Variabel Kompensasi	74
Tabel 4.9 Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan	74
Tabel 4.10 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan	75
Tabel 4.11 Analisis Statistik Deskriptif	76
Tabel 4.12 Uji Normalitas	78
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear Berganda	81
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	83
Tabel 4.16 Uji Parsial (Uji T)	84
Tabel 4.17 Uji Simultan (Uji F).....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir 44
Gambat 4.1 Uji Heteroskedastisitas 80

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA KERJA, PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PNM) CABANG KERTAPATI SEBERANG PALEMBANG

Berdasarkan Hasil Penelitian mengenai Pengaruh Budaya Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT..

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai regresi linier berganda pada penelitian ini sebesar $Y = 2,022 + 0,202X_1 + 0,199X_2 + 0,218X_3 + 0,373 + e$ Budaya Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang, dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima.

Hasil Pengujian hipotesis secara Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang dengan nilai sig $0,226 > 0,05$ maka H_1 ditolak.

Hasil Pengujian hipotesis secara Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang, dengan nilai sig $0,202 > 0,05$ maka H_1 ditolak.

Hasil Pengujian hipotesis secara Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang, dengan nilai sig $0,305 < 0,05$ maka H_1 ditolak.

Hasil Pengujian hipotesis secara Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang, dengan nilai sig $0,024 < 0,05$ maka H_1 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan agar pihak manajemen terhadap PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang harus bisa lebih memperhatikan budaya kerja, promosi jabatan, kompensasi dan kepemimpinan karena dalam penelitian ini terdapat pengaruh setiap variabel baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi dan Kepemimpinan

RIWAYAT HIDUP

DINDA APRILIA MAHARANI, Lahir di Palembang pada tanggal 22 April 2001. Anak dari Bapak A. Haris Mubaraq dan Ibu Kartini dan merupakan anak kelima dari lima bersaudara. Menempuh Sekolah di SD Negeri 139 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 54 Palembang dan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 11 Palembang. Pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023

Dinda Aprilia Maharani

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah (SDM) merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan taktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah control secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang memengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan atau pengembangan organisasi. Semua manajer secara nyata harus terlibat dalam proses sumber daya manusia secara terintegrasi, baik dalam organisasi besar atau kecil. Dalam organisasi kecil, manajer berperan sebagai fitur utama, seperti pemilik yang mengoordinasikan aspek-aspek sumber daya manusia dalam organisasi secara luas. Dalam organisasi besar yang memiliki departemen personalia manajer memainkan peran utama dalam perencanaan, pengembangan, dan implementasi dari sistem personalia.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya Manajemen Sumber Daya Manusia

berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari ilmu manajemen yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan, proses-proses, perencanaan, pengorganisasian, susunan kepegawaian, memimpin, dan mengendalikan.

Begitu pula halnya yang terjadi dalam perusahaan yang diteliti oleh peneliti. Dimana dalam perusahaan tersebut mengutamakan kedisiplinan, dan insentif untuk memperoleh kinerja yang baik pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Palembang cabang Kertapati. Perusahaan ini mengharapkan hasil yang tinggi dengan kinerja yang baik bagi para karyawannya dengan mencantumkan peraturan-peraturan yang berlandaskan kedisiplinan. Dengan demikian itu pimpinan perusahaan tidak tinggal diam mengenai kedisiplinan dalam PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Palembang cabang Kertapati. Adapun peraturan yang diterapkan dalam perusahaan ini dapat memberikan motivasi dan semangat bagi para karyawan, sehingga hal ini menjadi salah satu berkembangnya perusahaan ini.

PT. Permodalan Nasional Madani (PNM), didirikan sebagai bagian dari solusi strategis pemerintah untuk meningkatkan perekonomian masyarakat melalui pengembangan akses permodalan dan program peningkatan kapasitas bagi para pelaku Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK). Solusi ini pada akhirnya dapat melahirkan pelaku-

pelaku UMKMK yang tangguh, mandiri dan mampu menciptakan lapangan kerja baru.

Sejak tahun 2009, PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) mendiversifikasi sumber pendanaannya melalui kerjasama dengan pihak ketiga yaitu perbankan dan pasar modal. Hal ini sekaligus juga membuktikan bahwa dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai penggerak sektor UMKMK, PNM menerapkan prinsip-prinsip akuntabilitas dan *best practices* dari sebuah perseroan terbatas yang memiliki komitmen nyata untuk mencapai kemandirian dan martabat yang lebih baik bagi bangsa.

Menurut Putranti (2018:113) bertutur bahwa budaya kerja suatu pedoman berdasar pada pandangan kehidupan sebagai taraf yang menjadi kebiasaan, kelakuan, dan intensitas pendorong yang menjadi sebuah budaya terhadap kehidupan masyarakat maupun organisasi yang terlihat dari sifat dan berubah menjadi watak, keyakinan, cita-cita, pemahaman dan aktivitas yang terbentuk dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM), diperoleh bahwa budaya kerja sebagai seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda

dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Untuk memotivasi para pegawai, biasanya setiap kantor mengadakan penilaian atas kinerja para pegawainya. Setelah itu, hasil evaluasi di komunikasikan dengan pegawai tersebut. Penilaian tersebut biasanya di lakukan untuk memotivasi para pegawai dalam bekerja. Biasanya penilaian kinerja para pegawai di ikuti dengan pemberian hadiah bagi pegawai-pegawai yang berprestasi. Pemberian hadiah tersebut dapat berupa promosi jabatan.

Kantor dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya melalui program promosi, motivasi, komunikasi dan pengakuan. Salah satu cara yang dapat di tempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawainya adalah dengan melalui program promosi jabatan bagi pegawai yang mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak dan memberikan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Seorang manajer adalah seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk membantu orang lain yang bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai seorang pemimpin, ia bersemangat dan tidak segan-segan untuk bersuara ketika menghadapi krisis yang melibatkan kebutuhan organisasi. Pemimpin tim berbagi kebutuhan ini dan dapat membantu memotivasi anggota dalam kegiatan ini.

Promosi jabatan adalah strategi yang dapat membantu karyawan bekerja lebih baik atau lebih puas dengan pekerjaan mereka dalam suatu

organisasi. Setelah mengetahui fakta ini Pekerjaan yang berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan harus dilakukan secara efektif untuk memuaskan semua pemangku kepentingan.

Menurut Siagian (2009:169), promosi jabatan adalah “pemindahan pegawai atau karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya”. Pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*out comes*) yang semakin besar bagi pegawai. adanya kesempatan untuk di promosikan juga akan memberi dorongan penarikan (*recruiting*) pelamar yang semakin banyak memasukkan lamarannya, begitu besarnya peranan promosi pegawai maka sebaiknya manajer harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para pegawai.

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan. Dengan pemberian kompensasi karyawan akan merasa puas terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas dan karena tugasnya itu selesai tepat waktu dan karyawan tersebut mendapat kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Pemberian kompensasi dalam perusahaan membuat kinerja karyawan semakin

meningkat jauh untuk lebih aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya dari tahun sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mampu mempengaruhi kemajuan dalam perkembangan perusahaan.

Adapun masalah yang ditemukan oleh peneliti pada perusahaan adalah kurangnya kedisiplinan karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sedangkan kompensasi yang diterima karyawan dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan pada perusahaan. Namun pada dasarnya kompensasi tidak begitu mudah diberikan kepada karyawan, dimana kompensasi akan dicairkan setiap bulannya hanya pada karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik. Sehingga kedisiplinan dan kompensasi ini menjadi salah satu pendorong bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan tersebut. Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan diantaranya pemberian gaji pokok, adanya fasilitas karyawan, pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, pemberian bonus dan adanya tunjangan untuk karyawan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan

mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Seorang manajer adalah seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk membantu orang lain yang bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai seorang pemimpin, ia bersemangat dan tidak segan-segan untuk bersuara ketika menghadapi krisis yang melibatkan kebutuhan organisasi. Pemimpin tim berbagi kebutuhan ini dan dapat membantu memotivasi anggota dalam kegiatan ini.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang

tidak harmonis dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain.

Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang”

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah adalah tulisan singkat yang berisi pertanyaan tentang penelitian yang diangkat oleh peneliti dan topik atau penelitian harus sesuai dengan yang ingin dibahas.

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang?
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang?
5. Apakah Budaya Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah suatu indikasi ke arah mana penelitian atau data-data serta informasi apa yang ingin dicapai dari penelitian itu. Tujuan penelitian dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang konkret, yang dapat di amati dan dapat di ukur.

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Mengetahui pengaruh Budaya Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang.
2. Mengetahui pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang.
3. Mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang.
4. Mengetahui pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang.
5. Mengetahui pengaruh Budaya Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) cabang Kertapati Seberang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Almamater/Akademik

Sebagai masukan dan acuan bagi pembaca untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Peneliti

Menambah dan memperluas pengetahuan dalam pengaruh Budaya Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Kepemimpinan dalam kegiatan perusahaan.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan penetapan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Frinaldi, A. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil terhadap Pelayanan Publik di Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kota Payakumbuh. *Humanus*, 183.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati. (2014). Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Eksekutif*.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Konsepsi, Paradigma dan Fungsi sampai Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada Yogyakarta.
- Nurhadijah. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *eJournal Administrasi Negara*, 175.
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putranti. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 113.

- Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kerja Karyawan Studi PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 115.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan PProduktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, S., Gultom, R., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Siswanto, J. (2013). *Implementasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Terpadu: Strategi Pengembangan Organisasi Pendekatan Sistem*. Bandung: ITB.
- Sobirin, S. (2013). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Saintikom*, 44.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Motivasi Kerja dan Kinerja*. Yogyakarta: Depublish (Grup CV. Budi Utama).
- Sutrisno, H. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Suwatno, & Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Watermen, P. d. (2012). *Budaya Organisasi: Human Resource Management*. Singapura: Thompson Learning Asia.