

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN *REWARD* TERHADAP KINRJA
KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

HERLI SUKARNO

NPM. 16.01.11.00.30

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : HERLI SUKARNO
Nomor Pokok/NIRM : 16.01.11.00.30
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
INDOMARCO PRISMATAMA CABANG
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi
Tanggal 14 Mei 2020 Pembimbing I :


LUSIA NARGIS, SE., M.Si
NIDN : 0222036101

Tanggal 9/6 Pembimbing II :


DRA. YASMINA MARTINI, M.M.
NIDN : 0228035901

Mengetahui :
Ketua Jurusan



DR. MSy. Mikjal, SE., M.Si, Ak.CA CSRS
NIDN : 0205026401



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Herli sukarno
Tempat, Tanggal Lahir : kungkulan, 13 Juni 1993
NPM : 16.01.11.00.30
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul“ **Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang**” ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan dari hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi.

Palembang, Maret 2020



Herli Sukarno

ABSTRAK

HERLI SUKARNO, Pengaruh Kepemimpinan, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.(Di bawah bimbingan Ibu Lusia Nargis. SE,M.Si dan Ibu Dra Yasmina Martini,M,M.).

Upaya meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan kepemimpinan dan reward yang diterima karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang, oleh karena itu pelaksanaan kepemimpinan dan reward berpengaruh dengan kinerja karyawan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama, Cabang Palembang. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampel random, yang kemudian didapat hasil sebesar 89 responden. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji t (pengaruh secara individual), uji F (pengaruh secara bersama-sama), uji koefisien determinasi (R^2).

Simpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan, dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Saran yang penulis berikan hendaknya manajemen agar lebih memberikan tambahan motivasi dan disiplin kerja, perlu melakukan penilaian kinerja secara rutin guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor-faktor yang dapat menghambat proses kerja dari karyawan.

Kata Kunci: Pengaruh Kepemimpinan Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Pengertian Kepemimpinan	7
2.1.3 Pengertian Reward	12
2.1.4 Pengertian Kinerja	17

2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	24
2.3 Kerangka Berfikir	28
2.4 Hipotesis	29

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1 Tempat Penelitian	31
3.1.2 Waktu Penelitian.....	31
3.2.1 Sumber Data	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel	34
3.3.3 Teknik Sampling	36
3.4 Rancangan Penelitian.....	37
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	37
3.5.1 Definisi Variabel Penelitian	37
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	38
3.6 Instrumen Penelitian	38
3.7 Uji Instrument	39
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.9 Teknik Analisis Data	45
3.10 Uji Hipotesis	47

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan	
4.1.1. Sejarah Perusahaan.....	51
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	54
4.2. Pembahasan.....	55
4.3. Analisis Data	
4.3.1. Uji Validitas	57
4.3.2. Uji Realibilitas	58
4.4 Uji Asumsi Klasik	
4.4.1. Uji Multikolinieritas.....	60
4.4.2. Uji Heteroskedastisitas.....	61
4.5. Analisis Regresi Berganda.....	62
4.6. Uji Koefisien Korelasi.....	63
4.7. Uji Koefisien Determinasi.....	64
4.8. Uji Hipotesis	
4.8.1. Uji F.....	65
4.8.2. Uji T.....	66

BAB IV KESIMPULAN DAAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	73

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar 2.2	37
2. Gambar 2.2.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel 3.1	39
2. Tabel 3.2	42
3. Tabel 3.3	46
4. Tabel 3.4	48
5. Tabel 3.5	53
6. Tabel 4.1	60
7. Tabel 4.2	61
8. Tabel 4.3	62
9. Tabel 4.4	63
10. Tabel 4.5	63
11. Tabel 4.6	64
12. Tabel 4.7	65
13. Tabel 4.8	66
14. Tabel 4.9	67
15. Tabel 4.10	68
16. Tabel 4.11	69
17. Tabel 4.12	70
18. Tabel 4.13	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi kemajuan teknologi dan berubah nya sifat pekerja saat ini, setiap organisasi atau perusahaan di tuntut untuk mampu bersaing secara kooperatif agar mampu bertahan dan terus berkembang. kemajuan organisasi atau perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang memadai dan mampu bersaing. Oleh karena itu setiap perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan setiap sumber daya manusia nya dengan baik agar tujuan perusahaan mampu dicapai.sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan organisasinya.

Perusahaan merupakan suatu sistem yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan dan dari setiap komponen tersebut merupakan subsistem yang memiliki manfaat bagi perusahaan.adanya hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dan kinerja organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk di perhatikan.kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam Mansyur (2013:50) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya kinerja karyawan mampu konsisten dan maksimal maka perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menjalankan tuga dan tanggung jawab seperti penerapan kepemimpinan dan *reward*.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Dubrin (2009:3) mengemukakan bahwa 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 di antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Amstrong dalam Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuan nya untuk mempengaruhi kinerja para karyawan, 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. Seseorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anoraga,2009:2).

Reward merupakan penghargaan, baik berupa penghargaan moneter atau non moneter. Penghargaan terhadap karyawan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama. Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan, karena bagi karyawan dengan adanya penghargaan mencerminkan bahwa kinerja mereka dihargai oleh organisasi.

Pemberian *Reward* yaitu salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menimbulkan efek positif terhadap kinerja karena setiap penghargaan yang diberikan saat karyawan berhasil meningkatkan kinerjanya akan menjadi motivasi yang baik bagi karyawan bersangkutan untuk terus meningkatkan kinerjanya. *Reward* memiliki hubungan dengan kepuasan karyawan yang mempengaruhi kinerja.

Reward yang terdapat di PT. Indomarco Prismatama ada 2 jenis *reward* yakni ekstrinsik reward dan intrinsik *reward*. Diantaranya ekstrinsik reward yang diberikan oleh PT. Indomarco Prismatama yakni reaward berdasarkan kinerja berupa gaji, bonus, program perlindungan, uang lembur, *interpersonal reward* (pengakuan/status), dan promosi. Intrinsik *reward* yang diberikan PT. Indomarco Prismatama diantaranya adalah tanggung jawab, turut berperan dalam pengambilan keputusan, juga kesempatan untuk bertumbuh pribadi, dan keanekaragaman kegiatan. Gaji, dan bonus merupakan harapan hidup bagi karyawan namun seringkali menjadi hal yang tidak di perhatikan.

Di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang kepemimpinan yang dipakai adalah kepemimpinan yang mendominasi. Para pimpinan selalu memusatkan perhatiannya pada penyelesaian suatu pekerjaan, melaksanakannya dengan cara memberi perintah, tanpa memperdulikan reaksi para karyawannya. Di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang menuntut kepatuhan yang tinggi. Kepemimpinan seperti ini terkesan begitu egois karena mereka hanya peduli pada hasil tanpa mau melihat proses dan permasalahan yang terjadi. Kepemimpinan ini sering kali membuat banyak karyawan mengeluh, menimbulkan suasana kerja yang penuh ketakutan. Namun sisi positifnya dari kepemimpinan seperti ini adalah kecepatan dan ketepatan kerja. Dan menjaga kualitas kerja mereka.

Dalam penelitian ini penulis memilih PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang sebagai sampel penelitian. PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang merupakan perusahaan yang mengelola minimarket (Indomaret). Sebagaimana PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang (Indomaret) merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari. Mitra usaha waralaba ini meliputi: koperasi, badan usaha, dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari Sumatera, Jawa, Madura, Bali, Lombok, Kalimantan dan Sulawesi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama. Cabang Palembang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, dan reward secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama, Cabang Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama, Cabang Palembang?
3. Apakah ada pengaruh reward secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama, Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

1. .Pengaruh kepemimpinan, dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismatama, Cabang Palembang.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama, cabang Palembang.
3. Pengaruh reward terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama, Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan dampak dan pengaruh antara kepemimpinan, dan reward terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama, Cabang Palembang.

3. Bagi almamater

Dapat memperoleh wawasan tentang kepemimpinan dan reward khususnya yang dilaksanakan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Serta sebagai bahan masukan bagi peneliti-peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Gelora Angkasa Putra.
- Burhan, Bungin. 2005. **Metodelogi Penelitian Kuantitatif**. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Hasibuan, Melayu S.P 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, Penerbit: PT.. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir , 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi** . Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kasmir, 2016. **Pengantar Manajemen Keuangan**. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Khaerul, Umam 2010. **Perilaku Organisasi** : Pustaka Setia.
- Mafthis, dan Jackson, 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Andi
- Mahmudi, (2005). **Manajemen Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta : UPP AMP
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2002), **Manajermen Sumber Daya Manusia**. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2011 **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia** , Refika Anditama , Bandung.
- Manuba, 2014. **Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja**. Jakarta : Rinek Cipta.
- Nawawi, Hadari, 2010. **Manajamen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**. Gadjah Mada University.
- Priansa, Doni, Juni,2014. **Perencanaan dan Pengembangan Sumber DayaManusia**. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala 2015. **Manajamen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta : Rajawali Pers.
- Simanjuntak, Payman, J, 2015. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**.Jakarta:FE UI
- Sudiharto, 2001. **Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja**. Jakarta EGC.
- Sugiyono, 2013. **Metode Penelitian Pendidkan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)**.
- Simamor, Bilson. 2004. **Riset Pemasaran**. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : STIE YKPN

Soelman, Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weith Limit*. Jurnal Arika Vol.05 no.02 .

Suwanto dan Juni Priansa, D, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta.

Tampubalon, Manahan, 2012. **Perilaku Organisasi**, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Thoha, Miftah , 2015. **Kepemimpinan Dalam Manajemen**. Penerbit Rajawali Pers.

Wibowo, 2014. **Manajemen Kinerja**. Edisi Kelima , Jakarta Pers.

Werther dan Davis, Priansa, 2014. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Erlangga Jakarta..

<https://www.academia.edu/kinerja-karyawan>

<https://media.neliti.com/pengertian-kepemimpinan-dan-kinerja-karyawan> (diakses 20 mei 2019, 13:15).

<https://www.gadjah.com>

<https://www.kajianpustaka.com>