

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA STASIUN LRT DISHUB PT. KAI (PERSERO)
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



**Diajukan Oleh
Muhammad Imam Septiawan
NPM. 2001110184**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

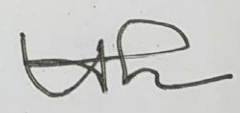
Nama : Muhammad Imam Septiawan
Nomor Pokok : 2001110184
Jurusan Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)
Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN,KOMUNIKASI
DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA STASIUN LRT DISHUB
PT. KAI (PERSERO) PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 28/3/24 Pembimbing I :


Lusia Nargis, S.E, M.Si
NIDN.0222036101

Tanggal 28/3/24 Pembimbing II :


Umi Hasanah, S.E, M.M
NIDN.0220016002

53 /PS/DFEB/ 24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

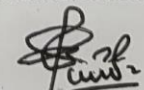
Tanggal 28/3/24



Dr. Misy Mikiel, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN:0205026401

Ka.Prodi Manajemen

Tanggal 28/3/24



Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN.0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

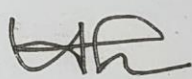
Nama : Muhammad Imam Septiawan
Nomor Pokok : 2001110184
Jurusan Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)
Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN,KOMUNIKASI
DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA STASIUN LRT DISHUB
PT. KAI (PERSERO) PALEMBANG**

Penguji Skripsi :

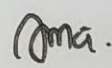
Tanggal 28/3/24 Ketua Penguji :


Lusia Nargis, S.E, M.Si
NIDN.0222036101

Tanggal 28/3/24 Penguji I :


Umi Hasanah, S.E, M.M
NIDN.0220016002

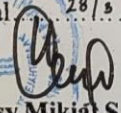
Tanggal 28/3/24 Penguji II :


Dr. M.Ima Andriyani, S.E, M.Si
NIDN.0201018001

53 /PS/DFEB/ 24

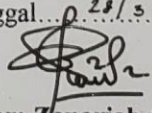
Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 28/3/24...


Dr. Msy. Mikiat, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN.0205026401

Ka.Prodi Manajemen

Tanggal 28/3/24...


Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN.0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Imam Septiawan
Nomor Pokok : 2001110184
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)
Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN,KOMUNIKASI
DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA STASIUN LRT DISHUB
PT.KAI (PERSERO) PALEMBANG**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya akan bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 22 Maret 2024


Muhammad Imam Septiawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- ❖ *“Bekerja keraslah dengan tekad, berusahalah dengan ikhlas, dan konsisten dalam mengatasi rintangan yang ada. Jadilah seperti pohon yang kokoh di tengah badai, lakukan hal-hal yang positif untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup ini cuma sekali. Ingat, hanya pada diri sendiri dan Allah SWT kita bisa berdoa dan memohon, di manapun dan kapan pun kita berada.”*
- ❖ *“Tetaplah jadi orang baik dimanapun kita berada, jika disekitarmu tidak ada orang yang baik maka jadilah salah satu orang baik itu (Penulis)”*

KUPERSEMBAHAN KEPADA :

- ❖ *Kedua orangtua ku yang tercinta.*
- ❖ *Kedua saudaraku dan keponakan yang sangat ku sayangi.*
- ❖ *Alammaterku Universitas Tridinanti Palembang.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang"** tepat pada waktunya.

Penyusunan skripsi ini merupakan syarat yang diperlukan untuk dapat menempuh studi program strata-1 Manajemen, konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Tridinanti

Pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moral maupun materi dalam proses penulisan skripsi ini. Saya menghadapi berbagai rintangan yang harus diatasi, namun berkat dukungan dari berbagai pihak adanya dukungan Allah SWT dan orang-orang disekitar saya sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini saya tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universita Tridinanti.
5. Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si. Sebagai Dosen Pembimbing I Skripsi, telah memberikan waktu dan arahan yang berharga agar skripsi ini dapat diselesaikan dengan sukses dan tepat waktu
6. Ibu Umi Hasanah, S.E., M.M. Sebagai Dosen Pembimbing II Skripsi, telah mendedikasikan waktu, tenaga, dan pemikiran untuk membimbing dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini Ibu

7. Nur Effen, S.E., M.M.Selaku Dosen Pembimbing Akademi
8. Untuk Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan.
9. Kepada pimpinan dan semua karyawan Stasiun Dishub LRT PT. KAI (Persero) Palembang atas izin dan kerjasama dalam penelitian ini, serta atas bantuan dalam menyediakan data yang diperlukan.
10. Untuk Bapak Ambassador HS,Ibu Syahriani, dan seluruh anggota keluarga yang sudah menjadi penyemangat,memotivasi dan berkorban baik waktu,tenaga,dan biaya untuk saya agar bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dan mendoakan saya untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi dengan lancar
11. Kepada saudara saya Putri Utami Ambarsari S.T, Dewi Yuliandari S.H.M.H dan Dennis Novarisma S.Kom dan beserta keponakan saya yang lucu-lucu Chesta,Callista,Kanaka,dan Azka.
12. Kepada para sahabat/teman seangkatan saya yang sudah memberi semangat
13. Kepada Almamater Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang sudah menjadi tempat menuntut ilmu dan banyak memberikan pelajaran untuk saya.

Sebagai penutup, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saya memohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang ada. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat di masa yang akan datang

Palembang, 22 Maret 2024

Muhammad Imam Septiawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	9
2.1.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan.....	10
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	11
2.1.4 Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan	13
2.2 Komunikasi	14
2.2.1 Pengertian Komunikasi	14
2.2.2 Proses Komunikasi	15
2.2.3 Hambatan Komunikasi.....	16

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	17
2.2.5 Saluran Komunikasi.....	19
2.2.6 Dimensi Dan Indikator Komunikasi	20
2.3 Penghargaan	21
2.3.1 Pengertian Penghargaan	21
2.3.2 Bentuk - Bentuk Penghargaan	22
2.3.3 Tujuan Pemberian Penghargaan	23
2.3.4 Faktor – Faktor Penghargaan.....	24
2.3.5 Dimensi Dan Indikator Penghargaan	26
2.4 Kinerja Karyawan.....	27
2.4.1 Pengertian Kinerja	27
2.4.2 Faktor - Faktor Mempengaruhi Kinerja	28
2.4.3 Aspek – Aspek Penilaian Kinerja	30
2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	32
2.4.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja	33
2.5 Penelitian Yang Relevan	34
2.6 Kerangka Berfikir	36
2.7 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.1.1 Tempat Penelitian	39
3.1.2 Waktu Penelitian	39
3.2 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.2.1 Sumber Data	40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	40
3.3 Populasi,Sampel Dan Sampling	42
3.3.1 Populasi.....	42
3.3.2 Sampel Dan Sampling.....	42

3.4 Rancangan Penelitian	44
3.5 Definisi Variable Operasional	45
3.6 Instrumen Variable Penelitian	48
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	50
3.7.1 Uji Validitas.....	50
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.8 Teknik Analisis Data	52
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.8.2 Uji Normalitas	52
3.8.3 Uji Multikolinearitas.....	53
3.8.4 Uji Heteroskedastisitas.....	53
3.8.6 Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.8.7 Analisis Koefisien Korelasi	55
3.8.8 Analisis Koefisien Determinasi	55
3.9 Uji Hipotesis	56
3.9.1 Uji Simultan (Uji F).....	56
3.9.2 Uji Parsial (Uji t)	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	60
4.1.2 Visi dan Misi PT. KAIPersero Divre III Reg Palembang.....	62
4.1.3 Logo PT.Kereta Api Indonesia	63
4.1.4 Budaya Organisasi	64
4.1.5 Struktur Organisasi Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang	65
4.1.6 Tugas Dan Tanggung Jawab	66
4.1.7 Karakteristik Responden	68
4.1.8 Hasil Uji Validitas.....	72
4.1.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	77

4.1.10 Hasil Uji Normalitas	80
4.1.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81
4.1.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	82
4.1.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	82
4.1.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	85
4.1.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	86
4.1.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)	87
4.1.17 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	87
4.2 Pembahasan.....	89
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan,Komunikasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang	89
4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang.....	90
4.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang.....	91
4.2.4 Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang.....	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target Dan Realisasi Penumpang Divisi Stasiun LRT Dishub Palembang	5
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	34
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian	39
Tabel 3.2 Divisi Dan Jumlah Populasi Stasiun LRT Dishub Palembang	43
Tabel 3.3 Definisi Variable Operasional	45
Tabel 3.4 Skala Likert	49
Tabel 3.5 Nilai Korelasi	55
Tabel 4.1 Nama 13 Stasiun LRT Di Palembang	61
Tabel 4.2 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.3 Hasil Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.4 Hasil Responden Berdasarkan Divisi/Jabatan	70
Tabel 4.5 Hasil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_2).....	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan (X_3).....	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X_1)	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X_2).....	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Penghargaan (X_3).....	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	79
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glesjer	81
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas.....	82
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	83
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi	85
Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	86
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	87
Tabel 4.21 Uji Parsial (Uji t)	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	37
Gambar 4.1 Logo PT.Kereta Api Indonesia (Persero)	63
Gambar 4.2 Logo Budaya AKHLAK	64
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang	66

ABSTRAK

Muhammad Imam Septiawan, Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Lusiana Nargis, S.E.M.Si dan Ibu Umi Hasanah, S.E, M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan, Komunikasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Data penelitian ini diperoleh dari data primer, yang artinya data yang diperoleh secara langsung dari responden. Uji yang digunakan untuk menguji instrument penelitian yaitu berupa, Uji t (Partial) dan Uji F (Simultan)

Dari hasil penelitian menggunakan Uji t (Partial) Kepemimpinan (X_1) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan sebesar 6,402 dan nilai t_{sig} $0,000 < \alpha 0,05$. Untuk Komunikasi (X_2) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 2,486 dengan nilai t_{sig} $0,018 < \alpha 0,05$. Untuk Penghargaan (X_3) menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 3,543 dengan nilai t_{sig} $0,001 < \alpha 0,05$. Berdasarkan Hasil Uji F dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang dengan nilai F_{hitung} 94,029 dan nilai F_{sig} $0,000 < 0,005$.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Penghargaan Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Muhammad Imam Septiawan, The Influence of Leadership, Communication and Rewards on Employee Performance at the Station LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang (Under the guidance of Mrs. Lusia Nargis, S.E.M.Si and Mrs. Umi Hasanah, S.E,M.M)

This research aims to find out whether there is a significant Influence of Leadership, Communication and Rewards variables on Employee Performance at the Station LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang. This research uses quantitative methods. The sample in this study was 40 respondents using a saturated sampling technique. This research data was obtained from primary data, which means data obtained directly from respondents. The tests used to test the research instrument are: t test (partial) and F test (simultaneous).

From the results of research using the Leadership t (Partial) Test (X_1), it shows that it has an influence on Employee Performance (Y). It can be seen that the t_{count} value for the Leadership variable is 6.402 and the t_{sig} value is $0.000 < \alpha 0.05$. For Communication (X_2) it shows that it has an influence on Employee Performance (Y). It can be seen that the t_{count} value is 2.486 with a t_{sig} value of $0.018 < \alpha 0.05$. For Rewards (X_3) it shows that they have an influence on Employee Performance (Y). It can be seen that the t_{count} value is 3.543 with a t_{sig} value of $0.001 < \alpha 0.05$. Based on the results of the F test, it can be concluded that there is a simultaneous Influence of Leadership, Communication and Rewards on Employee Performance at the Station LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang that F_{count} 94.029 with a significant value of F_{sig} $0.000 < 0.005$.

Keywords: Leadership, Communication, Rewards And Employee Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Muhammad Imam Septiawan, dilahirkan di Palembang, Sumatera Selatan pada tanggal 27 September 2000, dari pasangan Bapak Ambassador HS dan Ibu Syahiriani, saya anak putra bungsu ke 3 dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 06 Palembang Bukit Lama, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 17 Palembang kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMA Negeri 10 Palembang dan selanjutnya pada tahun 2020 mulai memasuki Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Strata-1 di Universitas Tridianti.

Palembang, 22 Maret 2024

Muhammad Imam Septiawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek krusial dalam struktur organisasi. Penting untuk memandang sumber daya manusia sebagai perluasan dari paradigma konvensional dalam upaya mengelola individu secara efektif, yang memerlukan pemahaman mendalam tentang perilaku manusia dan keterampilan dalam manajemennya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset yang dilengkapi dengan akal budi, emosi, keahlian, pengetahuan, motivasi, energi, dan kontribusi. Keseluruhan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Terlepas dari kemajuan teknologi, ketersediaan informasi, modal yang cukup, dan ketersediaan bahan, kesulitan organisasi untuk mencapai tujuan akan terjadi jika manajemen sumber daya manusia tidak optimal.

Menurut Siagan Martoyo (2017:53) Kepemimpinan merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain, termasuk bawahannya, sehingga mereka mau mengikuti arahan dan visi yang telah ditetapkan oleh pemimpin, walaupun hal tersebut mungkin tidak selalu sejalan dengan keinginan pribadi mereka. dalam konteks yang lebih formal, kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan untuk menggerakkan mereka agar secara sukarela, sadar, dan antusias mengikuti arahan pimpinan. Dari uraian ini, kepemimpinan dapat diinterpretasikan sebagai keterampilan seseorang dalam memimpin dan memengaruhi orang lain untuk mengikuti petunjuknya.

Menurut T. Hani Handoko dalam (Rialmi dan Morsen 2020:02) Komunikasi adalah proses kompleks yang melibatkan transfer informasi, ide, atau emosi dari seorang individu ke individu lainnya. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi merupakan upaya penyampaian pesan dari seorang pembicara kepada pendengar, atau dari satu entitas kepada entitas lainnya dengan harapan terciptanya saling pemahaman.

Menurut Fahmi dalam (Susanti dkk 2022:03) komunikasi adalah proses penyampaian psn atau maksud yang dilakukan satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung ataupun media. Pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi yang disampaikan.

Menurut Pitts dalam (Prabu dan Wijayanti 2016:04) penghargaan adalah hasil positif yang diperoleh sebagai konsekuensi dari penyelesaian tugas, pelaksanaan pelayanan, atau pengembanan tanggung jawab .Chin-Ju dalam (Prabu dan Wijayanti 2016:04) penghargaan dapat berwujud dalam bentuk finansial, perhatian, pujian, atau kombinasi kedua hal tersebut. Kinerja kelompok yang terkait dengan skema penghargaan sering melibatkan insentif tunai bagi karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan..

Sementara menurut Sajuyigbe et al dalam (Hukubun, dkk 2020:05) memadanng penghargaan merupakan sistem yang berperan dalam meningkatkan

kinerja dengan mengaitkan kepentingan individu kepada tim dan organisasi, sehingga mendorong upaya dan hasil kerja yang lebih baik. Dari berbagai sumber literatur, penghargaan (reward) diartikan sebagai pengakuan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada anggota timnya, baik dalam bentuk finansial, non-finansial, maupun non-material atau psikologis. Bentuk-bentuk penghargaan dapat berupa gaji pokok, insentif, bonus, kesempatan promosi, liburan, atau manfaat pensiun. Sudarmanto (2014:192).

Kota Palembang sebagai salah satu kota besar di Indonesia terus mengalami perkembangan yang pesat. Salah satu bentuk kemajuan tersebut adalah adanya pembangunan LRT (Light Rail Transit) pada tahun 2015 yang dioperasikan dibawah manajemen PT. KAI (Persero) Divre III Reg Palembang. Kehadiran LRT di Sumatera Selatan dibangun untuk memberikan alternatif transportasi yang lebih efisien dan ramah lingkungan. Dengan menggunakan kereta api ringan, LRT diharapkan dapat mengurangi polusi udara yang dihasilkan oleh kendaraan bermotor konvensional seperti mobil dan motor.

Selain itu, pembangunan LRT juga bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas penduduk Sumatera Selatan ke berbagai tempat penting di kota Palembang, seperti pusat bisnis, pusat perbelanjaan, dan stasiun kereta api. Hal ini akan memudahkan masyarakat dalam melakukan aktivitas sehari-hari.

Dengan adanya LRT juga diharapkan dapat bisa meningkatkan pariwisata di Sumatera Selatan. Sebagai salah satu kota tuan rumah Asian Games pada tahun 2018 lalu, Palembang ingin menunjukkan kemajuan dan keindahan kota kepada wisatawan supaya mereka dapat dengan mudah mengakses berbagai tempat wisata

di sekitar kota, seperti Danau OPI, Benteng Kuto Besak, dan Masjid Agung Palembang dan lain-lainnya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dalam hasil pra survey dan observasi yang telah dilakukan. Terdapat permasalahan yang terjadi dan dirasakan oleh karyawan Stasiun LRT Dishub Palembang. Yang pertama pimpinan di tempat mereka bekerja. Para karyawan merasa kurang termotivasi dan terdorong oleh pimpinan di tempat kerja karena disebabkan oleh faktor pimpinan yang kurang dalam membina para karyawan dan terkesan acuh mereka merasa seperti bekerja sendiri tanpa ada dorongan dari pimpinan mereka terhadap kerja mereka.

Karyawan juga mengeluhkan kesulitan mereka dalam berkomunikasi antar sesama rekan kerja mereka yang dimana terkadang ada kesalahan dalam penyampaian informasi kepada pengguna LRT sehingga membuat pelanggan LRT bahkan tidak naik kereta api dan juga penyampaian permasalahan yang karyawan alami dalam bekerja dilapangan kepada pimpinan sedikit sulit. Dikarenakan pimpinan yang terkadang tidak ada ditempat karena urusan permasalahan yang ada kantor pusat membuat karyawan tidak leluasa dalam mengambil keputusan sendiri yang disebabkan oleh tidak adanya pimpinan.

Karyawan juga mengeluhkan akan penghargaan yang mereka dapatkan terkadang tidak sesuai dengan porsi kerja yang mereka sudah lakukan terkadang pekerjaan yang sudah selesai bertambah kembali tetapi penghargaan yang mereka dapatkan kurang dari apa yang mereka harapkan atas kerja yang sudah dilakukan sehingga membuat mereka tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang ada.

Tabel 1.1***Target Dan Realisasi Capaian Penumpang Divisi Stasiun LRT Dishub Palembang***

No	Tahun	Target Penumpang	Realisasi	Persentase
1	2021	10.000	7.258	72,58%
2	2022	15.000	11.866	79,10%
3	2023	20.000	14.852	74,26%

Sumber : Lintasan Rail Terpadu Divisi Stasiun LRT Dishub Palembang (2023)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa ada fluktuasi presentase dalam capaian target penumpang kinerja karyawan dirasa masih kurang memadai. Hal ini didasarkan data secara umum belum tercapainya target penumpang oleh pegawai LRT Sumatera Selatan. Seperti jumlah penumpang pada tahun 2023 yang hanya mencapai 74,26 % dari target yang ditetapkan sebelumnya. Tidak maksimalnya pencapaian kinerja tersebut disebabkan oleh kurangnya ketanggapan dari pimpinan dalam memberikan ketegasan dan mengawasi karyawannya dalam melaksanakan tugas, Sulitnya karyawan dalam mengkomunikasikan permasalahan yang ada dilapangan kepada pimpinan juga menjadi faktor yang membuat kinerja para karyawan kurang dari target seharusnya serta pemberian tugas kerja kepada karyawan yg tydak sesuai dengann penghargaan yyg krywn terima membuat karyawan tidak termotivasi dalam melakukan kerja sehingga terjadinya penurunan dalam kinerja karawan itu sendiri.

Dalam menjalankan operasional pelayanan LRT ini sangat diperlukan faktor-faktor seperti kepemimpinan, dan komunikasi serta dengan adanya penghargaan untuk para karyawan setelah melaksanakan tugasnya, diharapkan adanya ketiga komponen ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan bisa

meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugas. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Komunikasi yang baik juga diperlukan dalam memastikan informasi yang tepat waktu dan akurat dapat tersampaikan kepada karyawan.

Selain itu adapun langkah lain yang harus dilakukan oleh PT. KAI guna meningkatkan kinerja bawahannya adalah dengan pemberian penghargaan yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing dari karyawan. Tujuan utama individu bekerja di suatu perusahaan adalah karena penghargaan yang didapat. Melalui penghargaan tersebut, karyawan berharap dapat memenuhi kebutuhan primer seperti pangan, sandang, dan kebutuhan esensial lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melihat begitu pentingnya peranan perusahaan khususnya mengenai kepemimpinan, komunikasi dan penghargaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pertimbangan seperti itu penulis ingin mengetahui dan menganalisa dengan mengadakan penelitian proposal skripsi yang penulis lakukan dengan judul :

“ PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STASIUN LRT DISHUB PT. KAI (PERSERO) PALEMBANG ”

Dengan demikian, penelitian proposal ini pada satu sisi dapat dianggap sebagai Uji teori kepemimpinan, komunikasi serta penghargaan. Dalam arti bagaimana teori-teori tersebut itu bisa memperoleh gambaran mengenai peranan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan penelitian yang dapat diajukan adalah:

1. Apakah kepemimpinan, komunikasi, dan penghargaan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang ?
2. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang ?
3. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang ?
4. Apakah penghargaan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan penghargaan secara simultan terhadap kinerja karyawan Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang.
2. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang.
3. Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang.

4. Pengaruh penghargaan secara parsial terhadap kinerja karyawan Stasiun LRT Dishub PT. KAI (Persero) Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

A. Bagi Perusahaan :

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan PT. KAI (Persero) dalam merumuskan kebijakan terkait aspek kepemimpinan, komunikasi, dan penghargaan terhadap kinerja para karyawan.

B. Bagi Penulis :

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam meningkatkan pemahaman dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai aspek kepemimpinan, komunikasi, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

C. Bagi Almamater :

Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber informasi yang berharga bagi mahasiswa di masa depan dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwari.M “*Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Barokah Kec.Keluang Kab Musi Banyu Asin*, Universitas Tridianti, Palembang, (2023)
- Agusria, Lesi, Zawawi Nasuttion, and Ecy Puspita. (2020). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat.” *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi* 5(1):58–70.
- Agus Hermawan. (2012). *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta : Erlangga
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Cangara, Hafied. (2013). *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*. Jakarta : Raja Grafindo
- Damayanti, Indah, Dan Sri Hadiati Purnamasari. (2019). “Hambatan Komunikasi Dan Stres Orangtua Siswa Tunarungu Sekolah Dasar.” *Jurnal Psikologi Insight* 3(1):1–9.
- Dany Pratama, Martinus Febryanto, Dan Wahyu Prabawati Putri Handayani. (2022). “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis* 2(2):62–70.
- Djalil, Ardinal. (2022). “Dampak Green Compesation, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Len Industri (Persero).” *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen* 4(1):1–8.
- Eka Wijaya Wahyu, Dan Diah Ayu Septi Fauji. (2021). “Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk.” *Journal of Law, Administration, Dan Social Science* 1(2):84–94.

- Ernawati, Ihwan Firmansyah, Dan Siska Pratiwi. (2023). "Pengaruh Media Gambar Terhadap Hasil Belajar Ipa Materi Makhluk Hidup Dan Lingkungannya Pada Siswa Kelas IV SD." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 08(1):6537–6546.
- Fa'iqotuni'mah. (2021). "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT ICI Paint Indonesia Cabang Surabaya." Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika.
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hukubun, Deanly M., William A. Areros, Dan Ventje Tatimu. (2020). "Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado." *Productivity* 1(1):84–88.
- Indrawan, Bisma, Dan Rina Kaniawati Dewi. (2020). "Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017." *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* 4(1):78–87.
- Joni, Rafian. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan the Effect of Leadership Dan Career Development on Employee Performance in the Ministry of Religion .," *Ekonometrika : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Statistika* 93–102.
- Kartini Kartono. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Komala, Risma Dwi. (2017). "Tinjauan Implementasi Personal Selling Pada Pt. Astra Internasional Daihatsu Astra Biz Center Bandung Pada Tahun 2017." *Jurnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom* 3(2):330–337.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Siagan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Masae, Richard Leonard, Tarsisius Timuneno, Clarce Sarliana Maak, Dan RollDan E. Fanggidae. (2023). "The Impact of Reward Dan Punishment on Employee Performance at UD. Mutiara Timor Star Kupang." *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial* 4(3):695–710.

- Mulyana, Deddy. (2010). *Komunikasi Antar Budaya PDanuan Berkomunikasi dengan Orang – Orang Berbeda Budaya*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nurchahyo, Brian Hesmu, Dan Imroatul Khasanah. (2016). “Analisis Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Pelayanan, Lokasi, Dan Word of Mouth terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Taman Joglo Cafe Semarang).” *Diponegoro Journal of Management* 5:1–16.
- Ono, Sugi, Noedjanah, Dan Afrianti Wahyu. (2020). “Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation.” *Jurnal Keterampilan Fisik* 5(1):55–61.
- Prabu, Aldila Saga, Dan Dewie Tri Wijayanti. (2016). “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya).” *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan* 5(2):104.
- Putri, Siregar Ina Namora, Selvy, Gurning Hamdi Roles, Dan Angga Ellen. (2019). “Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Budi Raya Perkasa.” *Jurnal Manajemen* 5(1):71–80.
- Rialmi, Zackharia, Dan Morsen. (2020). “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 3(2):1–7.
- Salim, Winny. (2014). “Studi Deskriptif Kinerja Karyawan CV. Indrawan Elektronik Di Bali.” *AGORA: Jurnal Mahasiswa Business Management* 2(1):1–11.
- Sari, Meita Sekar, Dan Muhammad Zefri. (2019). “Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, Dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura.” *Jurnal Ekonomi* 21(3):311.
- Sengkey, Eduar Alfa, Lucky Dotulong, Dan Genita Lumintang. (2021). “Pengaruh Reward, Punishment Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Tomohon.” *Jurnal EMBA* 9(3):1692–1702.
- Siregar, Efelias, Dan Agus Kusnawan. (2022). “Pengaruh Penilaian Kinerja , Pengalaman Kerja , Disiplin Kerja , Semangat Kerja , Komunikasi , Dan Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT . Trafoindo Prima Perkasa.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2(2):1–10.
- Sodirin, Dan Pratama. (2017). “Pengaruh Pemberian Reward Terhadap.” *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* 01(01):24–32.

- Sudarmanto, (2014), *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto, (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Suhendar. (2019). “Kinerja Jabatan Fungsional Perekayasa Di Lingkungan Pusat Penelitian Dan Pengembangan Jalan Dan Jembatan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen* 9(1):15–28.
- Sule, Ernie Tisnawati, dan Saefulla Kurniawan. (2004). *Pengantar Manajemen*. Jakarta:Prenada Media Group.
- Suryadilaga, Rendra Maulana, Mochammad Al Musadieq, Dan Gunawan Eko Nurtjahjono. (2016). “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 39(1):156–163.
- Susanti, Ervin Nora, Imilda Arisa Oktarina, Dan Sri Langgeng Ratnasari. (2022). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Leadership Style, Communication, Motivation, Dan Work Discipline on Employee Performance.” *Jurnal Dimensi* 11(1):188–199.
- Susilo, Danri, Dan Ariani Mulyasari. (2021). “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis (The Indonesian Journal of Management & Accounting)* 9(1):256–261.
- Sustiyatik, Enni, Dan Wisma Fiana Sari. (2023). “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan (Studi Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera Kota Tulungagung).” *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan* 13(2):89–103.
- Suwarsa, Toto, Dan Aicha Rahmadani Hasibuan. (2021). “Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padang Sidempuan Periode 2018-2020.” *Jurnal Akutansi* 14(2):71–85.
- Syahputri, Addini Zahra, Fay Della Fallenia, and Ramadani Syafitri. (2023). “Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif.” *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran* 2(1):160–66.

- Tanujaya, Chesley. (2017). "Perancangan Standart perational Procedure Produksi Pada Perusahaan Coffeein." *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis* 2(1):90–95.
- Tim Penyusun Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. (2023). *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Palembang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
- Utari, Luh Putu Sri, Dan I. Gede Rai Palguna. (2020). "Implementasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. GAE." *Jurnal Syntax Transformation* 1(5):5–24.
- Utomo, Darwin Tri, Silviana Purwanti, Dan Annisa Wahyuni Arsyad. (2023). "Komunikasi Virtual Pt. Astra International Daihatsu Selama Masa Pandemi." *EJournal Ilmu Komunikasi* 11(1):152–66.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi..* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widjaja, Yani Restiani, Dan Adnan Ginanjar. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat. Kata." *Jurnal Sain Manajemen* 4(1):47–56.
- Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi. Cetakan kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Yuniar Yusup, Amelia, Dan Romat Saragih. (2020). "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Amelia." *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akutansi* 4(1):208–15.
- Zufrie, Zufrie,. (2019). "Leadership Dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 2(1):134–44.
- Zulkifli Dan Nurmasari. (2015). *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.