



**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN PERAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

ERSHA MAULYDHA
NIM. 2013115456

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2020**



**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN PERAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

ERSHA MAULYDHA
NIM. 2013115456

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2020**



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ERSHA MAULYDHA

NIM : 2013115456

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 18 Maret 2020

Yang Menyatakan



ERSHA MAULYDHA
NIM. 2013115456

NOTA PEMBIMBING

Ade Gunawan, . M.M

Lamp. : 3 (Tiga) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Ersha Maulydha

Kepada Yth.
Rektor IAIN Pekalongan
c.q. Ketua Jurusan Syariah
di
Pekalongan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi saudara:

Nama : Ersha Maulydha
Nim : 2013115456
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasahkan

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 23 Oktober 2019

Pembimbing,



Ade Gunawan, M.M

NIP. 19810425 201503 1 002





KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pahlawan Kajen Pekalongan, Website: www.febi.iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : ERSHA MAULYDHA
NIM : 2013115456
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA KOPERASI PEMUDA BUANA PEKALONGAN)

Telah diujikan pada hari Senin tanggal 17 Februari 2020 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I

Dr. Hj. Susminingsih. M.Ag
NIP. 19750211998003 2 001

Penguji II

H. Tamamudin, S.E.MM
NIP. 19791030200604 1 018

Pekalongan, 4 Maret 2020

Disahkan oleh Dekan,



Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., MH
NIP. 19750220 199903 2 001



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada halaman berikut:

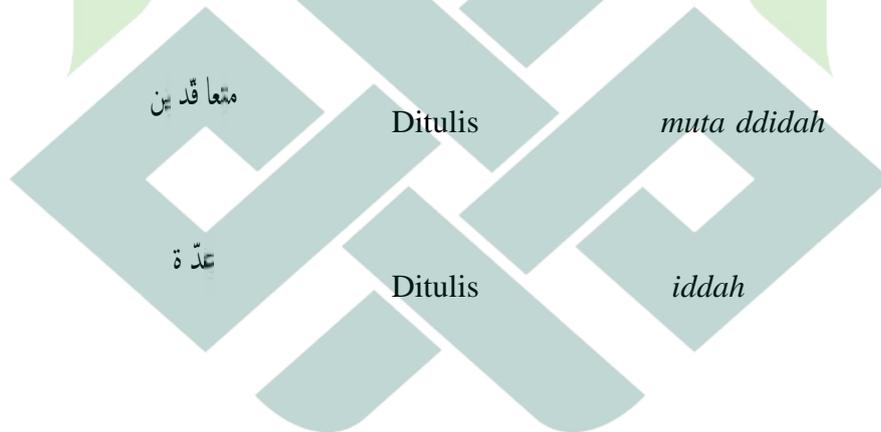
Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Ts	Te dan Es
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dz	Zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣād	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ḍā'	Ḍ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik diatas



غ	Gain	G	Ge
فا	fa'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamza h	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

B. Konsonan rangkap karena *tasyd d* ditulis rangkap



C. *T marb h* di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis *h*:

خجه

Ditulis

Hibah

جزية

Ditulis

Jizyah



(Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, sholat, dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain ditulis t :

نعمة الله ditulis *ni'matullah*

زكاة الفطر ditulis *zakātul-fi ri*

D. Vokal Pendek

◌ Fathah ditulis a contoh ضَرَبَ ditulis *daraba*

Kasrah ditulis I contoh فَهَمَ ditulis *fahima*

Dammah ditulis u contoh كَتَبَ ditulis *kutiba*

E. Vokal Panjang

a. Fathah + alif ditulis ā (garis di atas)

جاهلية ditulis *jāhiliyyah*

b. Fathah + alif ya' mati ditulis ā (garis di atas)

يسعى ditulis *yas'ā*

c. Kasrah + ya mati ditulis ī (garis di atas)

كريم ditulis *karīm*

d. Dammah + waw mati ditulis ū (garis di atas)

فروض ditulis *fūrud*

F. Vokal rangkap

a. Fathah + ya mati ditulis ai

بينكم ditulis *bainakum*

b. Fathah + waw mati ditulis au

قول ditulis *qaulun*

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم ditulis *A'antum*

أعدت ditulis *U'iddat*



H. Kata sandang alif + lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyah*

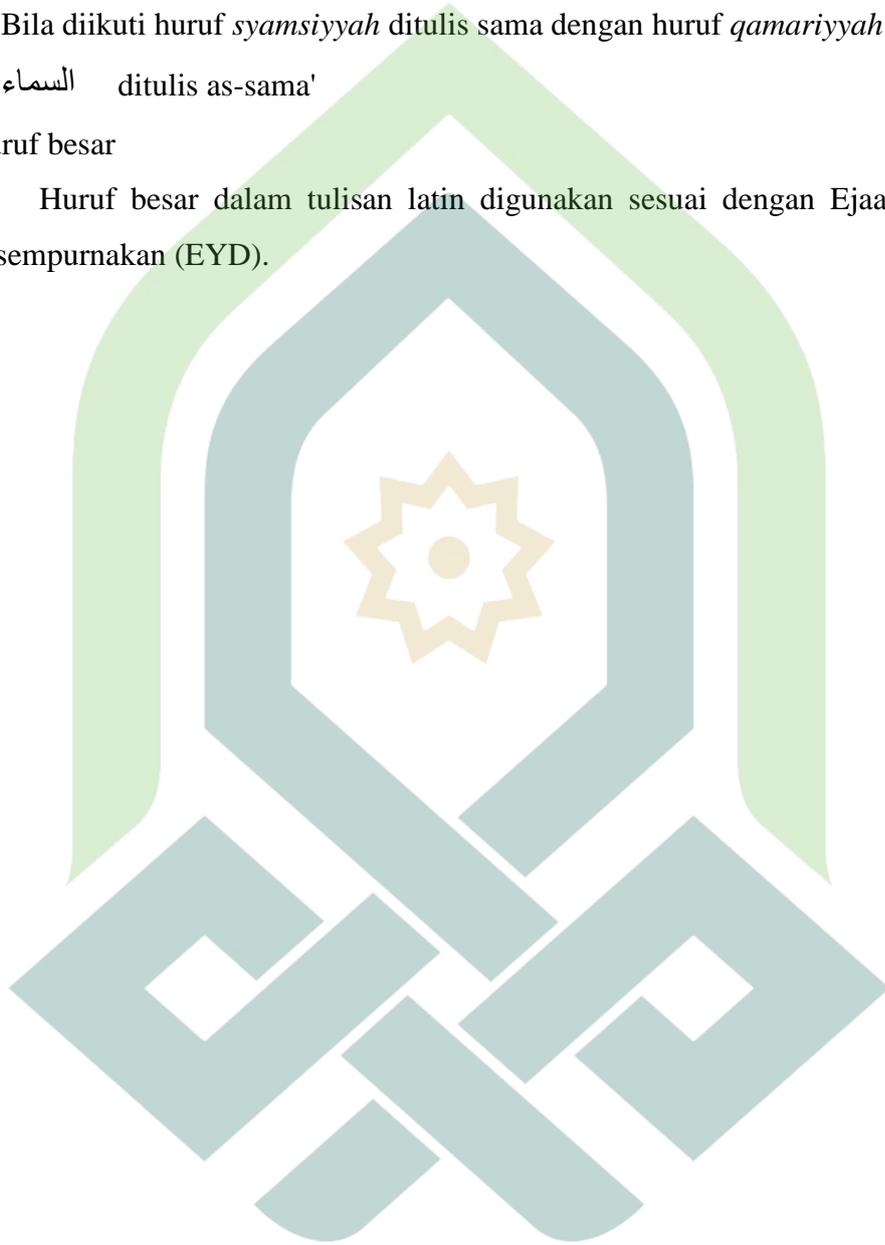
القرآن ditulis *Al-Qur'an*

- b. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* ditulis sama dengan huruf *qamariyyah*

السماء ditulis *as-sama'*

I. Huruf besar

Huruf besar dalam tulisan latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD).



PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Bapakku Samani lelaki terhebat dan lelaki pertama yang saya cinta dan sayang, semangat cinta yang tidak pernah padam, selalu memberikan saran dan doamu yang tidak pernah berhenti mengalir.
2. Ibuku Erna sari orang yang paling berjasa dalam hidup saya, terimakasih atas curahan kasih sayangmu, pengorbanan besarmu, perhatianmu, keikhlasan cinta dan doamu yang tidak pernah berhenti mengalir, kaulah perempuan terkuat tersabar didalam keluarga kecil ini.
3. Adekku Atiya Sabrina yang selalu mendoakan, memberi kehidupan lebih ceria, satu-satunya adekku paling aku sayang, dan dia tempat curahanku keluh kesahku.
4. Teman special Gesang Prayogo lelaki kedua dari bapak yang selalu memberiku support, semangat yang luar biasa, dia tempat curahan keluh kesahku.



MOTTO

Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan.

(Q.S An Nahl ayat : 97)

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu jadikan bapak-bapak dan saudara-saudaramu menjadi WALI (pemimpin/pelindung) jika mereka lebih mengutamakan kekafiran atas keimanan, dan siapa diantara kamu yang menjadikan mereka WALI, maka itulah orang-orang yang dzalim.

(Q.S At- Taubah ayat : 2)





ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi awal pada pihak Kopena yang menyatakan bahwa kinerja karyawan di Kopena Pekalongan belum optimal. Hal ini dilihat dari karyawan yang kurang produktif dan kualitas karyawan yang terbilang menurun. Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. 2) mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 3) mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 4) mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (Angket). Data tersebut diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden yaitu Karyawan Kopena Pekalongan sebanyak 56 karyawan yang digunakan sebagai sampel.

Dari hasil penelitian secara parsial 1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,779 > t_{tabel} 2,0057$. 2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,202 > t_{tabel} 2,0057$. 3) peran kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 4,240 > t_{tabel} 2,0057$. 4) kompensasi, kepuasan kerja, dan peran kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kopena Pekalongan dengan nilai $F_{hitung} 22,988 > F_{tabel} 2,78$.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Peran Kepemimpinan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufiq dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan.” ini dengan baik. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang selalu dinantikan syafa’at Nya di hari kiamat nanti.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan dorongan dalam segala demi terselesainya penelitian ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ade Dedi Rohayana, M. Ag., selaku rektor IAIN Pekalongan
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak M. Aris Safi’i, M.Ei selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan
4. Bapak M. Aris Safi’i, M.Ei selaku sekretaris jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan
5. Bapak Ade Gunawan,. MM. Selaku pembimbing skripsi dan Bapak Muhamad Masrur. M.E.I., selaku Wali Dosen yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Ibu Rizki Ira Rahmawati, SE selaku manajer bagian SDM dan Mbak Ajeng bagian CSO, yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
8. Sahabat-sahabat penulis di waktu SMK Desy Feryanzah Saputri dan Ninik Aina Sari. Terimakasih untuk semangat, support dan energi positif yang kalian berikan selama ini.





9. Teman-teman penulis seperjuangan Tamara Naila Zulfa, Ike Susanti, Tufrikul Karimah, Ragil Widosari, Dewi Kurnia Yasa, Yayang Dwi Anggraeni, dan Linda Istiqomah. Terimakasih untuk semangat, support dan energi positif yang kalian berikan selama ini.
10. Teman-teman posko KKN angkatan 46 Petungkriyono Desa Curugmuncar, sukses untuk kita semua.
11. Teman-teman Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam angkatan 2015 IAIN Pekalongan.
12. Keluarga besar, Rekan-rekan senasib seperjuangan, dan pihak-pihak yang telah terlibat dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis berharap semoga hasil penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca maupun pihak yang berkepentingan. Selanjutnya kepada Allah segalanya penulis serahkan, seraya memohon bimbingan agar menjadi lebih baik untuk selanjutnya. Amin.

Pekalongan, 18 Maret 2020

Penulis

ERSHA MAULYDHA
NIM. 2013115456



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN.....	ix
MOTTO	x
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kompensasi	10
2. Kepuasan Kerja	17
3. Peran Kepemimpinan	21
4. Kinerja Karyawan	30
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Berfikir.....	39
D. Hipotesis.....	41

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis, Sifat dan Pendekatan Penelitian	43
B. Setting Penelitian	44
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	
1. Variabel Penelitian	44
2. Definisi Operasional Variabel	44
D. Definisi Operasional.....	45
E. Populasi dan Sampel	46
1. Populasi	46
2. Sampel.....	46
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian	
1. Instrumen Penelitian.....	48
2. Sumber Data	48
3. Teknik Pengumpulan Data	49
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	50
1. Uji Kualitas Data	50
2. Uji Asumsi Klasik	51
3. Analisis Regresi Berganda.....	54
4. Uji Hipotesis	55
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	56

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	57
B. Gambaran Umum Responden	64
C. Analisis Data	80
D. Pembahasan.....	96

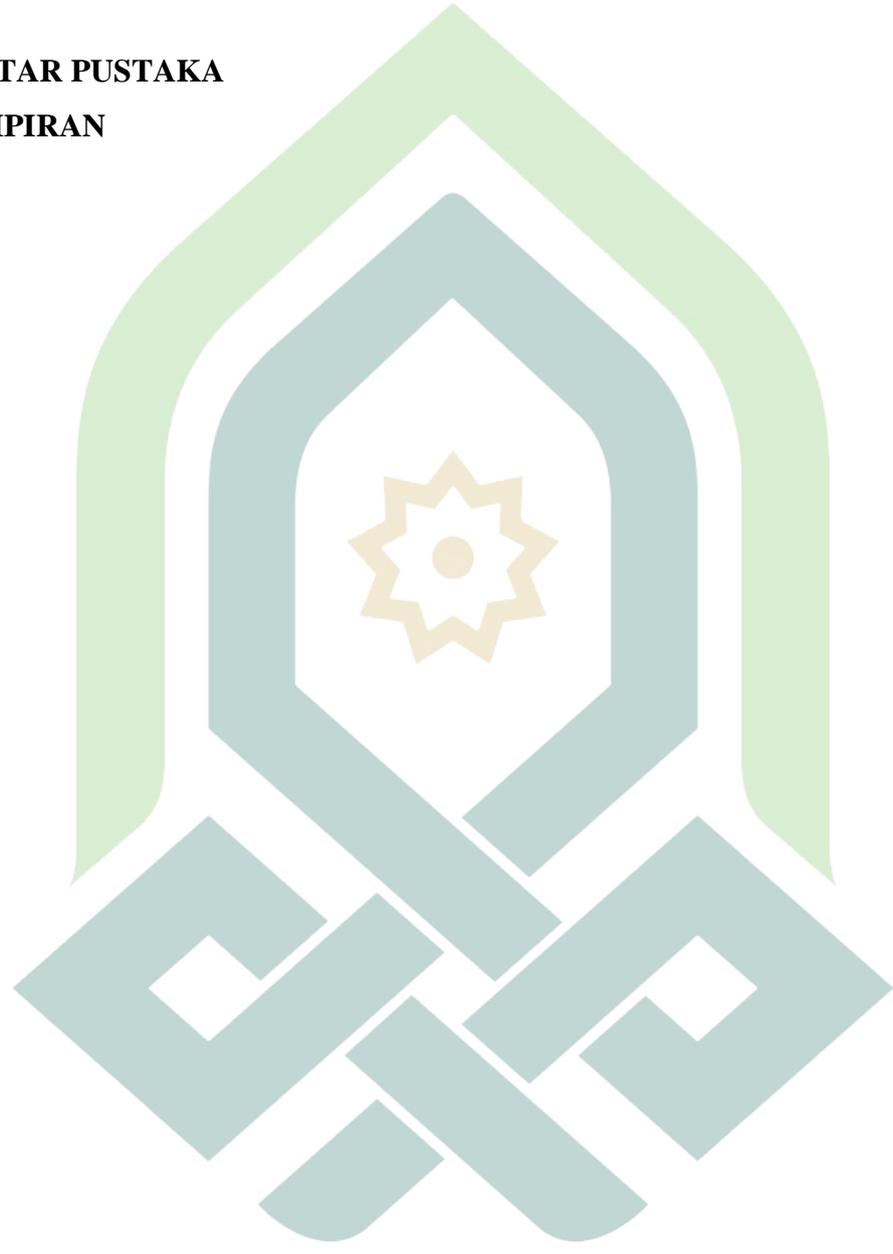


BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 102
B. Saran..... 103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

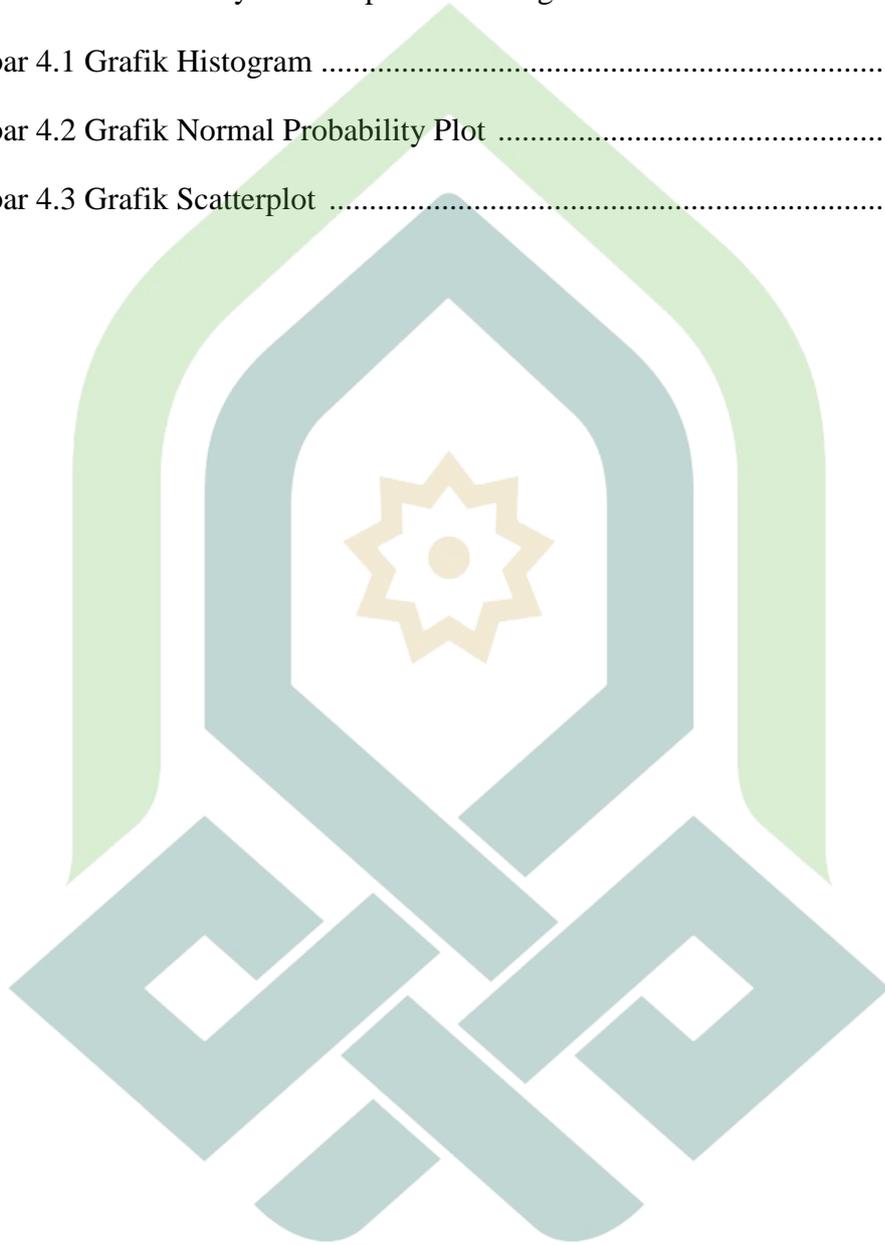
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Mengenai Kompensasi	68
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Mengenai Kepuasan Kerja.....	71
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Mengenai Peran Kepemimpinan.....	74
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Mengenai Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Peran Kepemimpinan.....	82
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	83
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas	84
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	86
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas	87
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	88
Tabel 4.17 Hasil Uji Glejser	90
Tabel 4.18 Hasil Regresi Linier Berganda	91
Tabel 4.19 Hasil Uji t.....	93
Tabel 4.20 Hasil Uji F (Simultan).....	94
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R).....	96





DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Karyawan Kopena Pekalongan.....	5
Gambar 4.1 Grafik Histogram	85
Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot	86
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot	89



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Data Mentah Penelitian
- Lampiran 3. Hasil Uji Karakteristik Responden
- Lampiran 4. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 7. Hasil Uji Multikolerinitas
- Lampiran 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 9. Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 10. Hasil Uji Regresi Berganda dan Uji t
- Lampiran 11. Hasil Uji F
- Lampiran 12. Distribusi R_{tabel}
- Lampiran 13. T_{tabel}
- Lampiran 14. F_{tabel}
- Lampiran 15. Surat Ijin Penelitian Instansi
- Lampiran 16. Dokumentasi Foto
- Lampiran.17. Daftar Riwayat Hidup





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi adalah hasil pekerjaan karyawan selama karyawan tersebut melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Arti penting dari kinerja karyawan bagi perusahaan adalah sebuah pencapaian tugas dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya di dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Masalah

yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus di perhatikan organisasi adalah masalah kinerja karyawan.¹

Kinerja karyawan salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Begitu pentingnya, kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, prduktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan keadilan kompensasi.²

Sehingga kinerja karyawan meningkat serta tujuan organisasi dapat tercapai, diperlukan peran pemimpin yang handal. Peranan pemimpin dalam organisasi sangat strategis, karena keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan, ketrampilan dan kebijaksanaannya dalam pengambilan keputusan atau kebijakan serta mengelola seluruh sumber daya yang ada. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kepemimpinan merupakan pengaruh yang diberikan oleh atasan kepada bawahan yaitu bagaimana memotivasi dan mengarahkan bawahan agar dapat bekerjasama, berpartisipasi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai tujuan serta diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan instansi tersebut. Bahwa kepemimpinan

¹ Muhammad Dede Yusuf, Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indako Trading Coy Cab. Krakatu, *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018), hlm. 15.

² Muhammad Dede Yusuf, Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indako Trading Coy Cab. Krakatu, *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018), hlm. 16.





adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan satu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan suatu persoalan bersama. Kepemimpinan merupakan kunci dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena pimpinan merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.³ Terbentuknya suatu kelompok sosial, seseorang atau beberapa orang di antara warga-warganya melakukan peranan yang lebih aktif daripada rekan-rekannya, sehingga orang tadi atau beberapa orang tadi menjadi pemimpin.⁴ Itulah asal mula timbulnya kepemimpinan, yang kebanyakan timbul dan berkembang dalam struktur sosial yang kurang stabil. Jadi, kepemimpinan terbentuk sebagai hasil dinamika organisasi sosial yang telah ada atau telah terbentuk. Dengan kata lain, kepemimpinan sebagai hasil dinamika interaksi sosial terjadi di dalam organisasi sosial. Kemunculan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam keadaan-keadaan dimana tujuan kelompok sosial yang bersangkutan terhalang atau apabila kelompok tadi mengalami ancaman-ancaman dari luar.

³ Ichlas Sali, Marnis, dan Susi Hendriani, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Siak, *Jurnal Procuratio*, Vol. 6 No. 4, (Pekanbaru: 2018), hlm. 392.

⁴ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 219.



Hal yang serupa juga dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.⁵ Teori yang terkait dengan kepuasan yaitu teori keadilan (equity theory), mengemukakan bahwa orang merasa puas atau tidak puas, tergantung ada atau tidak adanya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Pegawai-pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja. Survei kepuasan kerja juga untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kehidupan kerja pegawai.⁶

Keputusan tersebut berupa keputusan kompensasi, kenaikan jabatan atau karir, penilaian kinerja, dan keputusan formal manajerial lainnya.⁷ Karyawan akan memiliki persepsi terhadap kompensasi yang positif apabila rasio input dan output seimbang sehingga akan memiliki kepuasan kerja yang bagus. Apabila imbalan yang diterima karyawan dipersepsikan terlalu besar atau terlalu kecil maka karyawan akan memiliki persepsi terhadap keadilan kompensasi yang negatif sehingga bisa mengalami distres atau ketidakpuasan. Selain perbandingan antara input dan output seimbang, perbandingan imbalan yang wajar atau sesuai dengan karyawan lain yang mempunyai pekerjaan yang sama juga mempengaruhi kepuasan kerja.⁸ Harapan yang dimaksud bisa berupa

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 120.

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 124.

⁷ Rizki Muslim Hidayat, Heru Kurnianto Tjahjono, dan Fauziyah, Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol. 8 No. 1, (Yogyakarta: 2017), hlm. 46.

⁸ Wilujeng Rahayu, Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 2 No. 1, (Malang: 2012), hlm. 20.

harapan pribadi tetapi juga bisa berupa harapan bersama. Kesenjangan ini tidak jarang menimbulkan ekses-ekses negatif pada organisasi misalnya karyawan melakukan sabotase, mogok kerja, atau produktivitas kerja yang rendah.

Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) sudah berdiri selama 20 tahun, bagian dari pemrakasa dan pelaku utama yang kebetulan salah satu pengurus sejak awal berdiri hingga sampai sekarang masih ada, yaitu H.M Saelany Machfudz. Dengan berjalannya pengorbanan dan perjuangan mencapai kemajuan secara signifikan bagi KOPENA yang berhubungan dengan tingkat masyarakat yang tingkat ekonominya banyak yang mapan. Periode tahun 1995 sampai sekarang berkembang sangat pesat, anggota dan calon anggota dan masyarakat dilayani sangat besar dan pelayanan Haji dan Umroh semakin mendapatkan percayaan besar kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang sangat antusias untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tersebut.⁹

Gambar 1.1
Jumlah Karyawan Koperasi Pemuda Buana Pekalongan

Tahun	Jumlah Karyawan
2017	136 orang
2018	127 orang

Sumber: Data Karyawan Kopena Pekalongan¹⁰

Data gambar 1.1 menyatakan bahwa karyawan Koperasi Pemuda Buana Pekalongan mengalami penurunan ditahun 2017-2018, dan ada beberapa faktor yang mengalami penurunan seperti yang telah dijabarkan dalam latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh**

⁹ www.kopena.co.id diakses pada tanggal 15 juli 2019.

¹⁰ Ajeng, Koperasi Pemuda Buana Pekalongan, 13 maret 2019.

Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan?
3. Apakah peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan?
4. Apakah kompensasi, kepuasan kerja dan peran kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan.
3. Untuk mengetahui apakah peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, kepuasan kerja, dan peran kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan.



D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan untuk memperkuat, mendukung dan memberikan pengembangan teori mengenai kinerja karyawan yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan peran kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan teori-teori yang didapat dibangku perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dan strategi dibidang pemasaran sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain terutama dalam persaingan yang berasal dari perusahaan yang sejenis.

c. Bagi Akademis

Sebagai bahan acuan dan pembelajaran di penelitian-penelitian berikutnya dan diharapkan menjadi referensi serta sebagai tambahan informasi bagi mahasiswa lainnya dan dapat menambah koleksi pustaka yang bermanfaat bagi mahasiswa.

E. Sistematika Penulisan

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini merupakan gambaran awal peneliti untuk melakukan penelitian yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan dari bab I sampai V

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Berisi landasan teori yang terdiri dari kompensasi, kepuasan kerja, peran kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Selain itu terdapat penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian, kerangka berpikir, hubungan antara variabel dan hipotesis

BAB III

METODE PENELITIAN

Berisi penjelasan mengenai metode yang akan digunakan dalam penelitian, mulai dari jenis penelitian, tempat penelitian, populasi, dan sampel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan pengolahan data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi pembahasan dari hasil penelitian yang berupa analisis data baik analisis data secara deskriptif maupun analisis data berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

BAB V**PENUTUP**

Berisi kesimpulan dari pembahasan dan sasaran





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan, maka pada bagian akhir ini penulis menarik kesimpulan bahwa sebagai berikut:

1. Pengujian membuktikan bahwa bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pemuda Buana Pekalongan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan, nilai t hitung pada variabel kompensasi adalah sebesar 2,779 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Karena nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,779 > 2,0057$ dan nilai signifikansinya $0,008 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya adalah kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopena Pekalongan.
2. Pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kopena Pekalongan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan, nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 2,202 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,032. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,202 > 2,0057$ dan nilai signifikansinya $0,032 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya adalah bahwa kepuasan kerja

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopena Pekalongan

3. Pengujian membuktikan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kopena Pekalongan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan, nilai t hitung pada variabel motivasi adalah sebesar 4,240 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,240 > 2,0057$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya adalah bahwa peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopena Pekalongan.
4. Pengujian ini membuktikan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kopena Pekalongan. Berdasarkan uji F diperoleh F hitung sebesar 22,988. Karena F hitung $> F$ tabel ($22,988 > 2,78$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga secara simultan kompensasi, kepuasan kerja, dan peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kopena Pekalongan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang diajukan dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

- 1) Bagi Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan.

Kopena Pekalongan diharapkan meningkatkan sistem kompensasi kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat, dan memberikan

kepuasan kerja kepada karyawan agar target yang diharapkan tercapai dan akan memberikan profit yang bagus bagi perusahaan. Dengan peningkatan kinerja ini diharapkan Kopena akan semakin maju.

2) Bagi pimpinan Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan.

Pimpinan Kopena Pekalongan hendaknya lebih memperhatikan karyawan agar karyawan merasa betah dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan memberikan kepuasan kerja yang tinggi tentu akan menjadi kan karyawan giat dalam bekerja dan otomatis akan mempengaruhi profit perusahaan dan dengan otomatis dapat meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai Upah Minimum Regional (UMR) agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

3) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengkaji atau menambah variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Semarang: RinekaCipta. CV Mandar Maju. Bandung.
- Asnawi, Nur, Masyhuri. 2011. *Metode Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: uin Mailiki Press.
- Azwar, Saifudin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edy Agung, Wibowo. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23, Ed.8*. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi ke-3. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Latan, Hengky Latan dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariat Teknik....* Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua Efendi, Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pradana, Sidik, Saludin Muis. 2009. *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Rachmawati, I.K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Manual & SPSS, Ed. Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: alfabet.



Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung :alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2012. *Statistika Untuk penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sunyoto, Danang. 2015. *Uji Chi Kuadrat & Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Biisnis*, Ed. 2. Jakarta: Rajawaligrafindo.

Veithzal Riva'i. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Teori Praktek*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

INTERNET DAN WAWANCARA

Ajeng Customer Servise Koperasi Pemuda Buana Pekalongan, 13 maret 2019.

www.kopena.co.id diakses pada tanggal 15 juli 2019

JURNAL DAN SKRIPSI

Hidayat Rizki Muslim, Heru Kurnianto Tjahjono, Fauziyah. 2017. Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol. 8 No. 1.

Raditya Paschalis Bagus Wisnu. 2009. Pengaruh Keadilan Kompensasi, Pelatihan Karyawan dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Skripsi Ekonomi Manajemen*.

Rahayu, Wilujeng. 2012. Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 2 No. 1.

Retnaningsih, Sudarwanti. 2007. Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang). *Tesis Magister Manajemen*.

Saili Ichlas, Marnis, Susi Hendriani. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Siak. *Jurnal Procuratio*, Vol. 6 No. 4.



- Sholihin, Moh. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan AMA YPK Yogyakarta dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 1.*
- Wildam Pratama Erwanda, M. Al Musadieq, dan Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 34 No. 1.*
- Winata, Edi. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman, Vol. 4, No. 1.*
- Yusuf, Muhammad Dede. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indako Trading Coy Cab. Krakatu. *Skripsi Fakultas*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

1. Nama : Ersha Maulydha
2. Tempat Tanggal Lahir : Pekalongan, 01 Agustus 1997
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Alamat : Perumahan Griya Makmur Sentosa Blok B
No.24 Pekalongan Barat Kota Pekalongan
6. Alamat Email : Ershasha96@gmail.com

IDENTITAS ORANG TUA

1. Nama Ayah : Samani
2. Nama Ibu : Erna Sari
3. Alamat : Perumahan Griya Makmur Sentosa Blok B
No.24 Pekalongan Barat Kota Pekalongan

RIWAYAT PENDIDIKAN PENULIS

1. SD Muhammadiyah Bendan Lulus Tahun 2009
2. SMP ISLAM Pekalongan Lulus Tahun 2012
3. SMK N 02 Pekalongan Lulus Tahun 2015
4. IAIN Pekalongan Lulus Tahun 2019

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Pekalongan, 24 Oktober 2019

Penulis

Ersha Maulydha



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PEKALONGAN

Jl. Kusumabangsa No. 9 Pekalongan, Telp (0285) 412575 | Faks (0285) 423418
Website : perpustakaan.iain-pekalongan.ac.id | email : perpustakaan@iain-pekalongan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : ERSHA MAULYDHA
NIM : 2013115456
Fakultas / Jurusan : FEBI/ EKONOMI SYARIAH
e-mail address : ershasha96@gmail.com
No. Telepon : 081802567872

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....) yang berjudul PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PEMUDA BUANA PEKALONGAN.

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini

perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya

dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/

mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya dengan sebenarnya.

Pekalongan, 18 Maret 2020



NB : Harap diisi, ditempel materai dan ditandatangani kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam CD