

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PEMETIK TEH DI PTPN IX (PERSERO) KEBUN SEMUGIH
KECAMATAN MOGA KABUPATEN PEMALANG**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

IAIN PURWOKERTO

Oleh:

**AJI ABDUL AFIF
1423203043**

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aji Abdul Afif
NIM : 1423203043
Jenjang : S-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemetik Teh di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang.**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 22 April 2019

Yang menyatakan



Aji Abdul Afif
NIM. 1423203043



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250, Fax: 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PEMETIK TEH DI PTPN IX (PERSERO) KEBUN SEMUGIH
KECAMATAN MOGA KABUPATEN PEMALANG

Yang disusun oleh Saudara **Aji Abdul Afif NIM. 1423203043** Jurusan/Program Studi
Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada
hari **Selasa**, tanggal **21 Mei 2019** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh
gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I.
NIP. 19731014 200312 1 002

Sekretaris Sidang/Penguji

Siti Ma'sumah, M.Si.
NIP. -

Pembimbing/Penguji

Chandra Warsito, S.TP, M.Si.
NIP. 19790323 201101 1 007

Purwokerto, Mei 2019
Mengetahui/Mengesahkan
Dekan

Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

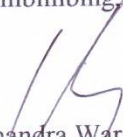
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Aji Abdul Afif, NIM. 1423203043 yang berjudul:

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemetik Teh Di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang.

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto 25 April 2019
Pembimbing,


Chandra Warsito, S.TP., M.Si.
NIP. 197903232011011007

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEMETIK TEH DI PTPN IX
(PERSERO) KEBUN SEMUGIH KECAMATAN MOGA KABUPATEN
PEMALANG**

Aji Abdul Afif
NIM. 1423203043

Email: ajiabdul98@gmail.com

Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pemetik teh di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu peneliti terjun langsung ke lapangan dengan membagikan angket kepada karyawan pemetik teh di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih dengan jumlah sebanyak 70 karyawan dengan teknik *simple random sampling*. Instrumen uji yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F dan uji T.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial adanya pengaruh signifikan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 5,482 dan t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 2,566. Sedangkan komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,603. Kemudian berdasarkan uji simultan diketahui bahwa adanya pengaruh secara simultan semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai f_{hitung} sebesar 25,597. Koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 51,7%, dan sisanya adalah variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMMUNICATION AND
COMPENSATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES TEA
PICKERS IN PTPN IX (PERSERO) KEBUN SEMUGIH OF MOGA
DISTRICT PEMALANG REGENCY**

Aji Abdul Afif
NIM. 1423203043

Email: ajiabdul98@gmail.com

Department of Islamic Economics Faculty of Islamic Economics and Business
State Islamic Institute (IAIN) Purwokerto

ABSTRACT

Improving employee performance in a company is very important, there are several factors that can affect employee performance, namely leadership, communication and compensation. The purpose of the study was to determine the effect of partial and simultaneous leadership, communication and compensation variables on the performance of tea picking employees at PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Moga District, Pemalang Regency.

This research is quantitative research. Using a type of field research, the researchers went directly to the field by distributing questionnaires to tea picking employees at PTPN IX (Persero) Kebun Semugih with a total of 70 employees using simple random sampling technique. The test instrument used is the validity test and reliability test. The analytical method used is multiple linear regression analysis using the F test and T test.

Based on the results of the study, it is known that partially there is a significant influence of leadership and compensation on employee performance, with the t_{count} of leadership variable equal to 5.482 and the t_{count} variable compensation equal to 2.566. While partial communication has no significant effect on employee performance with a t_{count} of 1.603. Then based on the simultaneous test it is known that there is a simultaneous influence of all independent variables on the dependent variable with a calculated value of 25,597. Determination coefficient shows that the influence of independent variables on the dependent variable is 53.8%, and the rest are other variables not examined.

Keywords: *Leadership, Communication, Compensation and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada kita semua untuk selalu bersyukur atas segala nikmat yang telah Allah SWT berikan kepada kita semua. Terutama kepada peneliti yang telah menyelesaikan skripsi dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemetik Teh Di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang*”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa’atnya di Hari Kiamat nanti. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari IAIN Purwokerto.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu, dengan rendah hati penyusun mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut.

Terlaksananya seluruh kegiatan penelitian hingga terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak yang memfasilitasi dan membantu teraksananya kegiatan ini. Untuk itu, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi - tingginya kepada semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain:

1. Dr. H. Moh Roqib, M.Ag., Rektor IAIN Purwokerto.
2. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I IAIN Purwokerto.
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II IAIN Purwokerto.
4. Dr. H. Sul Khan Chakim, M.M., Wakil Rektor III IAIN Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.

7. Chandra Warsito, S.TP., M.Si., sebagai Pembimbing. Terimakasih atas kesabarannya dalam membimbing dan memotivasi penyusun untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. H. Sochimim, Lc., M.Si., Penasehat Akademik penulis di Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2014.
9. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto yang telah mengajarkan dan membekali ilmu pengetahuan sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Direktur dan Seluruh karyawan PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang. Terimakasih atas izin dan bantuan serta motivasi yang diberikan sehingga penyusun bisa melakukan dan menyelesaikan penelitian di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang.
11. Kedua orang tua tercinta, Bapak Taryo dan Ibu Tiroh (alm). Beliau berdua adalah pendidik yang pertama dan utama. Terima kasih atas motivasi, bimbingan, doa dan dukungannya serta terima kasih atas semua perhatian dan kasih sayangnya yang telah diberikan selama ini. Terkhusus untuk ibu tercinta semoga diberikan tempat yang terindah di sisi Allah SWT.
12. Ibu Nyai Dra. Hj. Nadiroh Noeris dan Agus Ahmad Arif Noeris, serta dewan pengasuh PP. Al-Hidayah Karangsucu yang senantiasa memberikan nasihat dan bimbingan bagi penyusun. Semoga selalu mendapatkan barokah ilmu-ilmu beliau.
13. Dewan Asatidz dan Ustadzah PP. Al-Hidayah Karangsucu, Terkhusus Untuk Ustadz Nasrul Kholik S.H.I yang senantiasa mendidik dan membimbing penyusun untuk senantiasa beribadah dan mengaji dengan istiqomah.
14. Rekan-rekan pengurus PP. Al-Hidayah Karangsucu dan kawan-kawan santri PP. Al-Hidayah Karangsucu, terkhusus untuk “kamar E Atas” yang telah berjuang bersama selama 5 tahun mencari ilmu agama dan ridlo serta barokah dari para guru kita. terimakasih atas do’a dan dukungan kalian kepada penyusun.
15. Keluarga besarku yang telah memberikan do’a dan dukungannya.

16. Semua pihak yang membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Semoga Allah berkenan membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada penyusun. Dengan terselesaikannya skripsi ini, penyusun menyadari masih banyak terdapat kesalahan meupun kekurangan dalam skripsi ini. Namun besar harapan peneliti untuk mendapatkan masukan sekaligus saran agar apa yang tertulis dalam skripsi ini dapat memeberikan sumbangan, menjadi bahan masukan dan memberikan manfaat bagi semua pihak. *Amin ya Robbal 'Alamin.*

Purwokerto, 22 April 2019
Penulis,

AJI ABDUL AFIF
NIM. 1423203043



IAIN PURWOKERTO

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam menyusun skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain'	koma terbalik keatas
غ	gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef

ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	waw	W	W
هـ	ha'	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti bahasa Indonesia, terdiri dari vokal pendek, vokal rangkap dan vokal panjang.

1. Vokal Pendek

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat yang transliterasinya dapat diuraikan sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	<i>Fatḥah</i>	fathah	A
— /	<i>Kasrah</i>	kasrah	I
— و	<i>Ḍammah</i>	ḍammah	U

2. Vokal Rangkap.

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Nama	Huruf Latin	Nama	Contoh	Ditulis
<i>Fatḥah</i> dan <i>ya'</i>	Ai	a dan i	بينكم	<i>Bainakum</i>

<i>Fatḥah</i> dan <i>Wawu</i>	Au	a dan u	قول	<i>Qaul</i>
-------------------------------	----	---------	-----	-------------

3. Vokal Panjang.

Maddah atau vocal panjang yang lambing nya berupa harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Fathah + alif ditulis ā	Contoh جاهلية ditulis <i>jāhiliyyah</i>
Fathah+ ya' ditulis ā	Contoh تنسى ditulis <i>tansā</i>
Kasrah + ya' mati ditulis ī	Contoh كريم ditulis <i>karīm</i>
Dammah + wawu mati ditulis ū	Contoh فروض ditulis <i>furūḍ</i>

C. Ta' Marbūṭah

1. Bila dimatikan, ditulis h:

حكمة	Ditulis <i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis <i>jizyah</i>

2. Bila dihidupkan karena berangkat dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله	Ditulis <i>ni'matullāh</i>
-----------	----------------------------

3. Bila *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ditransliterasikan dengan *h* (h).

Contoh:

روضة الاطفال	<i>Rauḍah al-atfāl</i>
المدينة المنورة	<i>Al-Madīnah al-Munawwarah</i>

D. Syaddah (Tasydīd)

Untuk konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap:

متعددة	Ditulis <i>mutáaddidah</i>
--------	----------------------------

عدّة	Ditulis 'iddah
------	----------------

E. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf *Qamariyah*

الحكم	Ditulis al-ḥukm
القلم	Ditulis al-qalam

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah*

السماء	Ditulis as-Samā'
الطارق	Ditulis aṭ-ṭāriq

F. Hamzah

Hamzah yang terletak di akhir atau di tengah kalimat ditulis apostrof.

Sedangkan hamzah yang terletak di awal kalimat ditulis alif. Contoh:

شئ	Ditulis syai'un
تأخذ	Ditulis ta'khuẓu
أمرت	Ditulis umirtu

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	
xvii	
DAFTAR GAMBAR	
xviii	
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	9
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka	13
1. Teori yang Mendukung	13
2. Penelitian Terdahulu	14
B. Kerangka Teori	
1. Kepemimpinan	19
a. Pengertian Kepemimpinan	

b. Indikator Kepemimpinan.....	21
c. Perilaku Kepemimpinan.....	21
d. Fungsi Kepemimpinan.....	22
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	23
2. Komunikasi.....	24
a. Pengertian Komunikasi.....	25
b. Indikator Komunikasi.....	25
c. Fungsi Komunikasi.....	26
d. Bentuk Komunikasi.....	27
3. Kompensasi.....	28
a. Pengertian Kompensasi.....	28
b. Tujuan Sistem Kompensasi.....	29
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi.....	30
d. Asas Kompensasi.....	32
4. Kinerja Karyawan.....	32
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	32
b. Indikator Kinerja Karyawan.....	34
c. Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	35
C. Landasan Teologis.....	37
D. Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
D. Variabel Penelitian.....	43
E. Indikator Penelitian.....	44
F. Sumber Data.....	45
G. Metode Pengumpulan Data.....	46
H. Analisis Data Penelitian.....	48
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum PTPN IX (Persero) Kebun Semugih.....	55

B. Manajemen Perusahaan.....	61
C. Bahan Baku.....	68
D. Gambaran Umum Responden.....	77
E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	78
F. Metode Analisis Data.....	80
1. Uji Asumsi Klasik.....	80
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
3. Pengujian Hipotesis	84
a. Uji F.....	84
b. Uji T.....	86
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	88
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	88
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran-Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Produksi Hasil Pemetikan Pertahun Tanam Tahun 2013 SD Juni 2018	4
Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1	Himpunan Karyawan Pemetik Teh	41
Tabel 3.2	Variabel dan Indikator Penelitian.....	44
Tabel 4.1	Sejarah Perusahaan dari Tahun 1957-Sekarang	53
Tabel 4.2	Pemasaran dan Pengelompokan Mutu Teh Produksi PTPN IX (Persero) Kebun Semugih	59
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja PTPN IX (Persero) Kebun Semugih.....	63
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.5	Komposisi Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	76
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi.....	77
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	77
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.12	Hasil Uji ANOVA.....	81
Tabel 4.13	Ringkasan Hasil Uji T	83
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi (R ²)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Hubungan Variabel Independen dan Dependen.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN IX (Persero) Kebun Semugih	60



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Angket Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Perolehan Skor pada Angket
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6 Data Karyawan Pemetik Teh PTPN IX (Persero) Kebun Semugih
- Lampiran 7 Foto Dokumentasi
- Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 9 Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran 10 Surat Kediaan Menjadi Pembimbing
- Lampiran 11 Surat Keterangan Mengikuti Seminar
- Lampiran 12 Surat Keterangan Lulus Seminar
- Lampiran 13 Surat Keterangan Wakaf UPT IAIN Purwokerto
- Lampiran 14 Blangko Bimbingan Skripsi
- Lampiran 15 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
- Lampiran 16 Surat Keterangan Rekomendasi Munaqosah
- Lampiran 17 Sertifikat-sertifikat
- Lampiran 18 Daftar Riwayat Hidup

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang bersaing dalam kondisi persaingan saat ini dihadapkan pada kondisi yang semakin kompetitif, dinamis dan tidak pasti. Persaingan dan perubahan yang terjadi menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi melalui pengelolaan perusahaan. Fenomena bisnis yang marak terjadi saat ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi perusahaan untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan perusahaan multinasional yang efektif melalui pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia (MSDM).¹

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan.² Perusahaan harus memiliki karyawan yang ahli dan berkompeten dalam bidangnya serta memiliki kinerja yang tinggi. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan merupakan faktor produksi jadi harus dimanfaatkan secara produktif.³ Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

¹Anatan Lina dan Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, (Bandung: Alfabeta, 2009) hlm 2.

²Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013) hlm 2.

³Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013) hlm 9.

fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.⁴ Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.⁵

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia atau karyawan memiliki kinerja yang unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu misalnya motivasi kerja, desain pekerjaan, komitmen, sistem imbalan atau sistem penghargaan, kepemimpinan, partisipasi, kompetisi, budaya organisasi dan lain-lain.⁶

Salah satu organisasi perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia atau karyawan adalah PTPN IX (Persero) Kebun Semugih. PTPN IX (Persero) Kebun Semugih merupakan salah satu kebun yang dimiliki oleh PTPN IX yang berpusat di Semarang dan merupakan kebun hasil pemisahan dengan kebun Kaligua. PTPN IX (Persero) Kebun Semugih merupakan

⁴Bintoro M.T Dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit Grava Media, 2017), hlm.106.

⁵Regina Aditya Reza, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*”, (Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang, 2010).

⁶Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 30.

perusahaan yang bergerak dalam memproduksi dan memasarkan komoditi utama yaitu teh, beserta pengembangan usaha agrowisata kebun teh di wilayah Jawa Tengah. Tenaga kerja yang bekerja di pabrik teh Semugih berjumlah 1.067 orang. Tenaga kerja tersebut dibedakan menjadi pimpinan, pelaksana, pembantu pelaksana, tenaga kerja harian, dan karyawan pemetik teh. Tingkat pendidikan dari para karyawan juga bervariasi mulai dari pendidikan SD sampai sarjana (S1).⁷ Penelitian ini memfokuskan pada karyawan pemetik teh yang ada pada PTPN IX (Persero) Kebun Semugih yang berlokasi di Desa Simadu, Kecamatan Moga, Kabupaten Pemalang. Karyawan pemetik teh yang berkinerja tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, karena semakin banyak maka produktivitas perusahaan akan semakin meningkat.

Karyawan pemetik teh di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih juga dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil pemetikan teh yang didapatkan, semakin baik dan banyak hasil pemetikan teh maka akan berpengaruh terhadap efisiensi waktu ketika penyortiran dan pengolahan teh dalam proses produksinya. Hasil pemetikan teh yang baik juga akan berpengaruh terhadap kualitas produk yang dihasilkan.⁸ Berdasarkan hal tersebut maka kinerja karyawan pemetik teh ini sangat diperlukan bagi keberhasilan perusahaan, terutama kuantitas produksi pemetikan teh. Setiap tahun hasil pemetikan dan produksi teh mengalami penurunan dan peningkatan. Berikut adalah data hasil pemetikan teh, tahun tanam dan luas wilayah area pemetikan teh dimulai tahun 2013 sampai dengan bulan Juni 2018 PTPN IX Kebun Semugih:

⁷Rifa Fathurahman, "*Laporan Magang Di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Moga Pemalang (Proses Produksi Teh Hitam)*", (Fakultas Pertanian Universitas Sebelas Maret Surakarta: 2010), hlm. 26-27.

⁸Wawancara dengan Bapak Nendro, (Bagian SDM Kantor Induk PTPN IX (Persero) Kebun Semugih), Pada 19 Oktober 2018, Pukul 16.00 WIB.

Tabel 1.1
Data Produksi Hasil Pemetikan Pertahun Tanam
Tahun 2013 SD Juni 2018

Tahun Tanam	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (Juni)
1955	-	-	-	-	-	-
1956	28.418	15.002	13.608	16.377	-	-
1957	8.194	5.218	3.880	6.547	4.446	-
1958	19.144	10.817	-	-	-	-
1959	36.556	43.735	21.581	18.412	15.857	6.923
1963	11.830	7.927	4.714	6.291	2.315	2.117
1965	4.997	2.671	3.279	4.055	3.892	2.347
1966	6.543	5.108	3.326	5.487	2.504	2.499
1967	5.121	4.263	3.412	4.104	2.492	293
1969	57.557	38.611	23.057	43.125	35.190	14.775
1974	11.737	13.155	7.915	9.256	5.717	4.038
1975	24.659	26.865	17.380	20.386	16.699	10.933
1977	36.939	25.954	14.179	22.624	18.446	9.808
1978	38.094	30.109	15.920	11.398	12.959	9.476
1979	17.935	18.648	12.322	19.179	15.992	5.728
1980	26.977	18.933	10.063	18.688	8.905	7.734
1984	5.131	5.064	3.686	4.079	5.813	2.353
1989	5.692	5.016	2.767	3.870	1.870	976
1993	20.672	18.146	11.581	13.848	14.400	8.438
1994	50.427	35.974	34.924	29.551	41.728	29.506
1995	28.655	21.834	21.991	20.146	14.930	14.844
1996	29.971	26.348	22.894	20.332	25.182	15.611
2004	29.754	24.520	20.332	17.606	22.078	15.309
2006	15.110	11.715	9.603	12.654	8.104	8.515
2007	7.048	8.678	8.285	7.220	5.559	5.061
2008	6.266	8.690	9.775	9.126	9.769	8.359
2009	21.193	23.195	28.270	31.520	21.887	11.418
2010	-	47.777	44.668	39.389	50.332	40.831
2011	-	-	37.798	39.756	34.972	33.659
2012	-	-	-	48.232	49.380	30.291
2013	-	-	-	-	52.450	22.936
2014	-	-	-	-	-	31.366
Jumlah	554.620	503.973	411.210	503.258	503.868	356.144
Luas (Ha)	280,13	272,48	256,49	283,87	297,93	310,77
Kg/Ha	1.980	1.850	1.603	1.773	1.691	1.146

Sumber: Kantor Induk Kebun Semugih

Berdasarkan data produksi hasil pemetikan pertahun tanam tahun 2013 sampai dengan Juni 2018 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan dan

penurunan jumlah produksi teh. Pada tahun 2013 sampai 2015 jumlah produksi teh mengalami penurunan sebanyak 377 Kg/Ha, dan data menunjukkan bahwa adanya penurunan luas wilayah pemetikan teh dari tahun 2013 sampai 2015 sebesar 23,64 Ha. Kemudian pada tahun 2016 produksi meningkat kembali sebanyak 170 Kg/Ha dan dengan luas wilayah area pemetikan meluas sebesar 27,38 Ha. Kemudian pada tahun 2016 sampai 2018 produksi teh mengalami penurunan sebanyak 627 Kg/Ha, sedangkan luas wilayah pemetikan teh dari tahun 2016 sampai 2018 mengalami peningkatan sebesar 26,9 Ha. Inilah yang menjadi alasan ketertarikan peneliti untuk meneliti pengaruh yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami peningkatan dan penurunan yang diukur melalui jumlah produksi hasil pemetikan teh yang dihasilkan.

Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menggali seberapa besar kinerja karyawan pemetik teh di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih. Variabel yang akan diteliti pada PTPN IX (Persero) Kebun Semugih adalah kepemimpinan, komunikasi, kompensasi dan kinerja karyawan pemetik teh. Menurut Yukl (1998), kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Sedangkan menurut Bush, kepemimpinan adalah memengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan.⁹

Dalam penelitian ini, peneliti memilih mandor sebagai subjek kepemimpinan. Sebagai pemimpin bagi karyawan pemetik teh mandor memiliki gaya kepemimpinan yang baik yaitu dengan memberikan arahan dan pengawasan terhadap karyawannya. Peneliti menggunakan variabel kepemimpinan karena kepemimpinan yang ada di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih, mandor memiliki kepedulian dan ketegasan dalam membimbing karyawannya dalam proses pemetikan teh dengan cara ikut aktif dan mengawasi langsung proses pemetikan teh serta memberikan arahan terkait

⁹Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 310-311.

pemilihan daun teh yang sudah layak untuk dipetik. Namun masih ada beberapa mandor yang kurang aktif dalam pengawasan serta bimbingan ketika proses pemetikan dan pemeliharaan teh.¹⁰

Nabi Muhammad SAW mengancam pemimpin yang menyelewengkan jabatannya, mengkhianati amanah rakyatnya dengan ancaman yang berat. Kepemimpinan merupakan amanah. Ini bisa dilihat dari dua segi. Pertama, karena kepemimpinan adalah perintah Allah dengan segala konsekuensinya berupa kewajiban dan hak. Kedua, kepemimpinan merupakan amanah dari orang yang dipimpin kepada pemimpin.¹¹

Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menciptakan komunikasi yang baik dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Komunikasi memiliki hubungan yang erat sekali dengan kepemimpinan, bahkan dapat dikatakan bahwa tidak ada kepemimpinan tanpa komunikasi. Apalagi syarat seorang pemimpin selain ia berilmu, berwawasan kedepan, ikhlas, tekun, berani, jujur, sehat jasmani dan rohani, ia juga harus memiliki kemampuan berkomunikasi, sehingga Rogers mengatakan "*leadership is communication*". Kemampuan berkomunikasi akan menentukan berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya.¹²

Peneliti menggunakan variabel komunikasi karena komunikasi yang terjadi antara mandor dengan karyawan serta antar karyawan pemetik teh di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih intensif dan dilakukan melalui pendekatan baik secara verbal maupun non verbal. Hal ini sangat penting karena karyawan pemetik teh yang rata-rata perempuan memerlukan bimbingan dan dorongan motivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Kebanyakan dari karyawan menganggap bahwa mandor yang baik adalah mandor yang mampu mencontohkan bagaimana cara merawat serta memetik

¹⁰Wawancara dengan Ibu Rohatun, (Karyawan Pemetik Teh PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Moga), Pada 18 Oktober 2018, Pukul 10.00 WIB.

¹¹Fatul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, hlm. 45.

¹²Amirullah, *Pengantar Manajemen Fungsi, Proses, Pengendalian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 185.

teh yang baik, juga mandor yang ikut aktif bergerak membantu proses pemetikan dan perawatan kebun, bukan hanya mandor yang selalu memerintah tetapi dirinya tidak dapat mencontohkan dan tidak ikut aktif berperan dalam mengatur dan memberikan arahan terkait dengan pemetikan daun teh yang baik dan benar. Kemudian komunikasi antara karyawan dengan karyawan pemetik teh sangat erat, karena karyawan yang mayoritas perempuan cenderung dekat satu sama lain dan hubungan antara mereka pun seperti layaknya saudara dan keluarga. Jika ada konflik diantara karyawan maka akan mempengaruhi semangat karyawan ketika bekerja sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kualitas dan jumlah pemetikan teh.¹³

Luthans dalam Aftoni Sutanto (2002) menjelaskan komunikasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui supervisi yang baik dimana supervisor berkomunikasi dengan karyawan, memberikan pengarahan dan bantuan teknik pada karyawan. Sedangkan menurut Veitzal Rivai (2004) komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman kepada penerima informasi. Dalam hal ini penerima informasi harus memahami isi informasi yang diterima, sebaliknya apabila penerima informasi tidak memahami isi informasi yang diberikan oleh pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik.¹⁴

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggungjawab. Pemberian kompensasi yang layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada

¹³Wawancara dengan Ibu Khuriyaah, , (Karyawan Pemetik Teh PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Moga), Pada 18 Oktober 2018, Pukul 13.20 WIB.

¹⁴Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta", (*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*), Vol. 4, No. 1 Juni 2010, hlm. 5.

perusahaan.¹⁵ Pemberian kompensasi yang dilakukan PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Moga sesuai dengan ukuran nilai pekerjaan masing-masing karyawan, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dengan menghasilkan teh hasil petik yang bagus dan banyak maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga sesuai dengan prestasi kerjanya. Kompensasi juga diberikan secara rutin oleh perusahaan setiap setengah bulan sekali.¹⁶ Hal ini juga terdapat dalam islam yang tertuang dalam Al-Qur'an yaitu surat Al-Ahqaaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”(Q.S Al-Ahqaaf: 19)

Dan bagi masing-masing mereka yang taat dan durhaka itu akan memperoleh derajat-derajat yakni peringkat-peringkat yang berbeda-beda disurga atau neraka sesuai apa yang telah mereka kerjakan agar menjadi jelas buat semua keadilan Allah dan agar Allah memenuhi bagi mereka balasan amal-amal mereka, sedang dalam saat yang sama mereka sedikitpun tidak dirugikan bahkan yang taat diberi ganjaran yang berlipat ganda.¹⁷

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi karyawan adalah melalui kompensasi.¹⁸ Oleh karna itu, peneliti tertarik untuk meneliti apakah kompensasi yang diberikan PTPN IX (Persero) Kebun Semugih merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, komunikasi,

¹⁵Bintoro M.T Dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit Grafa Media, 2017), hlm. 115.

¹⁶Wawancara dengan Bapak Yanto, (Mandor PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Moga Pematang), Pada 18 Oktober 2018, Pukul 16:00 WIB.

¹⁷Maziah, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar*, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2016), hlm. 4.

¹⁸Husein Umar, *Strategic Management In Action*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal. 216.

kompensasi dan motivasi kerja, yang mana faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pemetik teh. Dengan memperhatikan dan melihat uraian-uraian tersebut diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemetik Teh Di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang**”.

B. Definisi Operasional

Penulis akan menjelaskan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini agar tidak terdapat perbedaan penafsiran atau perbedaan dalam menginterpretasikan. Juga untuk memberikan arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dan untuk memberikan pengertian kepada pembaca mengenai apa yang hendak dicapai dalam penelitian. Adapun istilah yang perlu ditekankan adalah:

1. Kepemimpinan

Banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing. Kepemimpinan tampaknya lebih merupakan konsep yang didasarkan pada serangkaian wacana dan pengalaman. Banyaknya definisi kepemimpinan hampir sama dengan jumlah orang yang mendefinisikannya. Namun demikian, terdapat banyak kesamaan diantara definisi-definisi yang memungkinkan adanya pengklasifikasian terhadap definisi-definisi tersebut.¹⁹ Berikut ini beberapa definisi tentang kepemimpinan menurut beberapa ahli:

- a. Proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.
- b. Proses mempengaruhi perilaku orang lain, agar orang tersebut berperilaku seperti yang dikehendaki.
- c. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan.

¹⁹Moedjiono Imam, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2002) hlm 1-2.

- d. Proses memanfaatkan kekuasaan untuk mendapatkan pengaruh pribadi.
- e. Suatu perilaku seseorang yang mengarahkan aktivitas kelompok dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.²⁰

Dari beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam proses mempengaruhi orang lain baik individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Komunikasi

Secara terminologi komunikasi berasal dari bahasa latin “*communis*” atau “*communicatio*” yang dalam bahasa inggris disebut dengan “*common*” yang artinya sama. Berkomunikasi berarti berusaha untuk mencapai kesamaan makna atau kesamaan arti (*commonnes*). Gie menyatakan bahwa komunikasi penyampaian warta yang mengandung macam-macam keterangan dari seseorang kepada orang lain. Dalam komunikasi tersebut, tercakup penyalinan secara cermat gagasan dari seseorang ke alam pikiran orang lain, sehingga tercapai pengertian yang ditentukan atau menimbulkan tindakan yang diharapkan.

Komunikasi menurut Hovland, Janis dan Kelly adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Komunikasi adalah suatu proses sosial yang terjadi antara sedikitnya dua orang, dimana individu mengirim stimulus kepada orang lain. Stimulus dapat disebut sebagai pesan yang biasanya dalam bentuk verbal, dimana proses penyampaian dilakukan melalui saluran komunikasi dan terjadi perubahan atau respon terhadap pesan yang disampaikan.²¹

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap tenaga penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

²⁰M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010) hlm 3.

²¹Rismi Somad dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Komunikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 115.

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada tenaga pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.²² Dengan kata lain kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.²³

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As'ad dan Sutiadi mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).²⁴ Sedangkan kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dalam hal ini karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan.²⁵

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

²²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 348.

²³Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 159.

²⁴Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)", (*Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*), Vol 10, No. 2, September 2008, hlm 128

²⁵Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: Rajawali Pers, 2006) hlm.633.

4. Apakah kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pemetik teh di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Moga Pematang.

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh secara signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Mengetahui pengaruh secara signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Mengetahui pengaruh secara signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- d. Mengetahui pengaruh simultan antara kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya jajaran karyawan dan manajer di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih tentang kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi sehingga dapat diketahui dampaknya terhadap kinerja karyawan pemetik teh.
- b. Untuk menambah khazanah keilmuan dan wawasan bagi masyarakat awan atau umum, juga bagi organisasi dan perusahaan yang menaruh minat terhadap permasalahan-permasalahan industri dan hubungan antara pemimpin dan karyawan.
- c. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pemetik teh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh variabel kepemimpinan sebesar 5,482 dan $\text{sig } t = 0,000$. Nilai $t_{\text{hitung}} (5,482) > t_{\text{tabel}} (1,998)$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dengan kata lain dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh variabel komunikasi sebesar 1,603 dan $\text{sig } t = 0,114$. Nilai $t_{\text{hitung}} (1,603) < t_{\text{tabel}} (1,998)$ dengan tingkat signifikansi 0,114. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) nilai signifikansi ($0,114 > 0,05$) dengan kata lain dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_1 ditolak.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari uji t diperoleh pengaruh variabel kompensasi sebesar 2,566 dan $\text{sig } t = 0,013$. Nilai $t_{\text{hitung}} (2,566) > t_{\text{tabel}} (1,998)$ dengan tingkat signifikansi 0,013. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) nilai signifikansi ($0,013 < 0,05$) dengan kata lain dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan melalui uji F, dimana hasil uji F memperlihatkan bahwa F_{hitung} sebesar 25,597 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} (25,597) > F_{\text{tabel}} (2,77)$ dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan

menggunakan batas signifikan 0,05 (5%) nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Dari hasil penelitian yang diperoleh variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel kepemimpinan (X_3) karena dengan tingkat signifikan yang paling kecil yaitu sebesar 0,000, sedangkan tingkat signifikan variabel kompensasi sebesar 0,013 dan variabel komunikasi sebesar 0,114.
6. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,538 atau sebesar 53,8% meningkatnya kinerja karyawan ditentukan oleh variabel kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

B. Saran – saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan, sedangkan variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu komunikasi antara sesama karyawan pemetik teh dan komunikasi antara mandor dengan karyawan pemetik teh di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Kecamatan Moga Kabupaten Pematang harus ditingkatkan agar mampu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian kepemimpinan dan kompensasi yang ada pada perusahaan dipertahankan dan ditingkatkan agar lebih baik di masa yang akan datang.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena masih banyak variabel di luar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Komunikasi yang ada di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih ditingkatkan dengan cara mandor memberikan komunikasi yang tepat berkaitan dengan pekerjaan dan arahan kepada karyawan tentang bagaimana pemetikan yang berkualitas.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanufa Publishing.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Alma, Buchari. 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Amirullah. 2015. *Manajemen Fungsi, Proses, Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar, Syaifudin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arifin, M.. 2010. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Teras.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asofa, Burhan. 1998. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2012. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Bungin, Burhan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Cahyono, Bambang Tri. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: IPWI.
- Daryanto, dan Bintaro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Ovava Media.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ibrahim A.S, Ahmad. 2006. *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Imam, Moedjiono. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta.

- Kadim, M. Abd. dan Arfan A, Tilome. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koentjaraningrat. 1994. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Lina, anatan dan lena Elliten. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- M.T, Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grafa Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veuthzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Somad, Rismi dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Komunikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM, Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Umar, Husein. 2001. *Strategi Manajemen In Action*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

_____. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Usman, Husaini. 2014. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal :

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Inter Wiratama Indonesia)". (*Jurnal Manajemen dan Kewirausahawan*). Vol. 10. No. 2.

Kiswanto, M. 2010 "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda". (*Jurnal Eksis*). Vol.6. No.1.

Sriwidodo, Untung dan Agus Budi Haryanto. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta". (*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*). Vol. 4. No. 1.

Suwati, Yuli. 2013 "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda", (*Jurnal Ilmu Administrasi*). Vol.1. No.1.

Utami, Setyaningsih Tri dan Agus Hartanto. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar". (*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*). Vol.4. No.1.

Skripsi :

Andriyanto. 2016. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Khasanah Ummat, Kembaran, Banyumas)*". (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto)

Dito, Anoki Herdian. 2010. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*". (Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro).

- Fauzi, Ahmad. 2016. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus: PT Bank Pembiayaan Syariah Khasanah Ummat Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)*”. (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Purwokero).
- Putra, Nicko Permana. 2013. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang*”,(Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang).
- Pustpitasari, Santi. 2018. “*Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Beton Cabang Purwokerto*”. (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto).
- Reza, Regina Aditya. 2010. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*”, (Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang).
- Salasatun, Oktiva Dewi. 2018. “*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Kerajinan Kramik Mustika Klampok Banjarnegara)*”. (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto).

Laporan Magang

- Fathurahman. 2010.”*Laporan Magang di PTPN IX (Persero) Kebun Semugih Moga Pematang (Proses Produksi The Hitam)*”. (Fakultas Pertanian Sebelas Maret Surakarta).

IAIN PURWOKERTO