

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. KIRANA PERMATA MUARA ENIM**



**SKRIPSI**

**Nama : Mery Apriani**

**Nim: 212016069**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIRANA PERMATA  
MUARA ENIM**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama :Mery Apriani**

**Nim: 212016069**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mery Apriani  
NIM : 212016069  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Mery Apriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**


Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan  
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Kirana Permata Muara Enim  
Nama : Mery Apriani  
NIM : 212016069  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2020

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing 1,

Pembimbing 2



DR. Hj. Fatimah, SE. M.Si  
NIDN: 0205026201




Fitantina, SE. M.Si  
NIDN: 0028026301

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



  
Zahra Trihandayani, SE. MSi  
NIDN : 0229057501

## MOTTO & PERSEMBAHAN

### MOTTO

*Dan Berbuat Baiklah Sungguh, Allah Menyukai Orang-Orang Yang Berbuat Baik*

*Q.S. Al-Baqarah :195*

*Hiduplah seperti padi semakin berisi semakin merunduk*

### PERSEMBAHAN

- 1. Kepada Kedua Orang Tua saya (Bapak, Maryono dan Ibu Sumaini) yang saya cintai yang sudah membesarkan, mendidik dan mendoakan setiap saat.*
- 2. Teruntuk kakak Saya (Fajar Suprianto) yang sudah mendoakan saya dan memberikan bantuan berupa materi.*
- 3. Kedua adik saya (Winda Oktavia dan Desi Romahdona) yang sangat saya sayangi yang sudah mendoakan saya.*
- 4. Teman-teman yang saya sayangi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.*



## PRAKATA

**Assalamua'alaikum Wr. Wb.**

Alhamdulillah dengan mengucapkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT. atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Pada penelitian ini penulis menggunakan empat variabel yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kiranan Permata Muara Enim. Peneliti meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kiranan Permata Muara Enim. Terdapat 12 indikator yang digunakan dengan sample 78 responden. Pada teknik analisis penulis menggunakan program SPSS versi 22.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai Bapak Maryono dan Ibu Sumaini, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. “Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil”. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zalcha Tri Handayani, SE.M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fatimah, Hj, S.E., M.Si Selaku Pembimbing 1, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Ibu Fitantina, S.E, M.Si Selaku Pembimbing 2, yang telah membimbing, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada peneliti.
8. Sahabat-sahabat tercinta, Keluarga KKN Posko 106 dan teman-teman seperjuangan diwaktu bimbingan terimah kasih atas bantuan dan semangatnya.
9. Untuk almamater dan kampus hijau yang tercinta dan selalu dihati.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, amin yarobal'alam.

**Wassalamualaikum Wr. Wb.**

Palembang, Agustus 2020

Penulis



Mery Apriani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	-----
<b>HALAMAN JUDUL</b>	-----
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b>	-----
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b>	-----
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b>	-----
<b>HALAMAN PRAKATA</b>	-----
<b>DAFTAR ISI</b>	-----
<b>DAFTAR TABEL</b>	-----
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	-----
<b>HALAMAN ABSTRACT BAHASA INDONESIA</b>	-----
<b>HALAMAN ABSTRACT BAHASA INGGRIS</b>	-----

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah	-----1
B. Rumusan Masalah	-----7
C. Tujuan Penelitian	-----7
D. Manfaat Penelitian	-----7

### **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

A. Landasan Teori	-----9
B. Penelitian Sebelumnya	-----18



C. Kerangka Pemikiran-----	22
D. Hipotesis -----	22

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian-----	23
B. Lokasi Penelitian-----	24
C. Operasional Variabel -----	25
D. Populasi Dan Sampling -----	26
E. Data Yang Diperlukan -----	29
F. Metode Pengumpulan Data-----	29
G. Uji Instrumen-----	32
H. Analisis Data Dan Teknik Analisis-----	33

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian-----	40
B. Pembahasan Hasil Penelitian-----	62
C. Perbedaan Penelitian Sebelumnya-----	68

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan -----	69
B. Saran -----	70

**DAFTAR PUSTAKA -----**

**LAMPIRAN -----**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Hasil Produksi-----	4
Tabel III.2	Definisi Operasional Variabel -----	25
Tabel III.3	Kerangka Sampel -----	28
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas-----	44
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas -----	46
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin--	47
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan -----	47
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen -----	48
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia -----	48
Tabel IV.7	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan-----	50
Tabel IV.8	Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan -----	52
Tabel IV.9	Jawaban Responden Variabel Kompensasi -----	54
Tabel IV.10	Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja -----	56
Tabel IV.11	Analisis Regresi Linier Berganda -----	58
Tabel IV.12	Hasil Uji Hipotesis F-----	60
Tabel IV.13	Hasil Uji Hipotesis t-----	61
Tabel IV.14	Hasil Koefisien Determinasi -----	62
Tabel IV.15	Perbedaan Penelitian Sebelumnya dan Penelitian saat ini	68

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 :Daftar Kuesioner Untuk Responden-----	72
Lampiran 2 : Hasil Uji Instrumen -----	75
Lampiran 3 : Karakteristik Responden -----	81
Lampiran 4 : Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden -----	83
Lampiran 5 : Tabel F -----	88
Lampiran 6 : Tabel t-----	91
Lampiran 7: Hasil Print Out SPSS-----	94
Lampiran : Surat Keterangan Sudah Melakukan Riset -----	
Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi -----	
Lampiran : Sertifikat AIK -----	
Lampiran : Sertifikat Komputer -----	
Lampiran : Sertifikat Bumdes-----	
Lampiran : TOEFL -----	
Lampiran : Biodata Penulis -----	

## Abstrak

### **Mery Apriani/212016069/2020/Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim yang berjumlah 356 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 78 responden dengan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Hasil uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, kompensasi atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Hasil koefisien determinasi kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja hanya mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 21,2%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja

## Abstract

### **Mery Apriani / 212016069/2020 / The Effect of Leadership, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Kirana Permata Muara Enim / Human Resources Management.**

The formulation of the problem in this study is how the influence of leadership, compensation and job satisfaction on the performance of employees of PT. Kirana Permata Muara Enim. This type of research used in this research is associative. The population in this study all employees of PT. Kirana Permata Muara Enim, amounting to 356 employees and the sample taken in this study were 78 respondents with stratified random sampling technique. The analytical method used is qualitative which is then quantified. Data analysis techniques used in this study were multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination.

The results of multiple linear regression analysis showed a positive influence of leadership variables, compensation and job satisfaction on the performance of employees of PT. Kirana Permata Muara Enim. Hypothesis F test results indicate a significant influence of leadership, compensation and job satisfaction on the performance of employees of PT. Kirana Permata Muara Enim. Hypothesis t test results indicate that there is an influence of leadership style, compensation or job satisfaction on the performance of employees of PT. Kirana Permata Muara Enim. The results of the determination coefficient of adjusted R square of 0.212 this means that the style of leadership, compensation and job satisfaction is only able to contribute to the ups and downs of changes that occur in employee performance with the amount of donations generated by 21.2%. The results showed that there was an influence of leadership, compensation and job satisfaction on employee performance.

*Keyword: Leadership, Coumpensation, Job Satisfaction*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelolah asset perusahaan dengan baik dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini demi kemakmuran dan kesejahteraan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing sehingga akan mendukung suatu tujuan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan. Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing 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 sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Kasmir (2017:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Apabila kinerja dari tanggung jawab itu telah tercapai sesuai tujuan perusahaan maka perusahaan akan mengalami peningkatan. Kinerja dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi. Dimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2015: 213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Keberhasilan pemimpin itu tergantung pada gaya pemimpin karena itu pemimpin harus memberikan semangat kerja kepada karyawannya yang bekerja baik dan memberikan kompensasi kepada karyawan tersebut.

Menurut Kasmir (2017: 233) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan atas jerih payah karyawan selama bekerja di dalam suatu perusahaan.

Menurut Herzberg (dalam Muhammad Busro 2018: 101) Kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan.

PT. Kirana Permata Muara Enim adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri karet dengan karyawan yang berjumlah 356 karyawan orang yang merupakan para pekerja handal pada bidangnya masing-masing. Melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Pegawai merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan akan terus meningkatkan kualitas dari para pegawainya. Salah satunya dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Melihat kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil produksi karet pada PT. Kirana Permata Muara Enim.



**Tabel I.1**  
**Data Hasil Produksi PT. Kirana Permata Muara Enim**  
**Tahun 2015-2019**

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
1	2015	28.100.000	23.313.000	83
2	2016	28.400.000	27.232.000	96
3	2017	35.100.000	34.439.000	98
4	2018	35.600.000	30.290.000	85
5	2019	30.500.000	25.319.000	67

Sumber: PT. Kirana Permata Muara Enim.

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil produksi karet selalu tidak mencapai target. Hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Realisasi yang belum mencapai tujuan merupakan permasalahan bagi perusahaan, kondisi tersebut ditandai pada bagian produksi belum berjalan dengan baik, Kemampuan yang dimiliki karyawan masih kurang bagus dalam proses produksi yaitu mengoperasikan alat atau sarana seperti mesin ekstrusi karet yang digunakan untuk membuat atau mencetak komponen karet menjadi panjang dengan profil bulat, empat persegi panjang dan segitiga, sehingga menjadi padat dan berongga dan mesin kalender karet yang digunakan untuk memotong masih belum membantu untuk menyelesaikan tujuan dengan sukses karena sering terjadinya kerusakan pada mesin sehingga menghambat proses produksi. Belum ada yang melakukan suatu ukuran atau mengambil suatu tindakan dalam melakukan

kegiatan produksi untuk sesuatu tujuan yang ingin dicapai seperti mengukur standar kerja yang dimiliki karyawan bisa atau tidak meningkatkan kualitas dalam bekerja di suatu perusahaan agar perusahaan bisa tumbuh dan unggul dalam persaingan. Tentunya perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerja, karena keberhasilan PT. Kirana Permata Muara Enim tergantung pada kinerja para karyawannya. Jika kinerja karyawan baik tentunya tujuan produksi perusahaan akan dapat tercapai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja PT. Kirana Permata Muara Enim adalah kepemimpinan. kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan atas keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diperlukan seorang pemimpin dalam menyusun strategi perusahaan dengan baik. kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil diharapkan dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan suatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Itulah kenapa kepemimpinan menjadi faktor utama dalam memajukan perusahaan dan karyawannya. Kelebihan dan kesanggupan pemimpin pada PT. Kirana Permata Muara Enim perlu ditingkatkan agar pemimpin mempunyai kesanggupan untuk melaksanakan tugasnya melebihi orang lain, dimana pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya untuk melakukan segala kegiatan yang dilakukan perusahaan. Kurangnya ketegasan pemimpin dalam memecahkan permasalahan yang ada dalam perusahaan dan tidak adanya inisiatif pemimpin untuk melakukan cara-cara baru (inovasi) dalam perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja PT. Kirana Permata Muara Enim adalah kompensasi. Kompensasi disini adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan atas jerih payah karyawan selama bekerja didalam suatu perusahaan. Tidak adanya pemberian komisi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan misalnya kemampuan karyawan dalam menjual suatu barang atau produk. Bonus umum yang diberikan kepada semua karyawan tidak sesuai dengan jabatannya, tidak adanya pemberian insentif atau rangsangan yang diberikan oleh PT. Kirana Permata Muara Enim untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, seperti karyawan yang selalu hadir tepat waktu tanpa absen dalam suatu periode.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Upah yang diterima oleh pekerja harian atas hasil kerjanya tidak sesuai dengan kebutuhannya, tidak adanya promosi jabatan untuk karyawan yang dapat berkembang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya, tidak adanya pengawas ditempat kerja untuk memberikan petunjuk kepada karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, padahal dengan adanya pengawas ditempat kerja karyawan akan lebih diteliti dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari Penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.

## 2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini semoga dapat meningkatkan kinerja dalam produktivitas secara efektif dan efisien dalam mendapatkan profit yang akan dicapai perusahaan.

## 3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

Andrew C. Johannes (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16 No. 01 2016

Danang Sunyoto (2014) *Uji Validitas Dan Uji Reabilitas*. Cetakan Pertama. Jakarta : buku seru

Edi Winata (2016, Febuari) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Iman, Vol.4 No.1 2016

Edy Sutrisno (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-7). Jakarta : Kencana Prenadamedia.

Fitria Fauzi, Abdul Basyith Dencik, Diah Isnaini Asiati (2019). *Metodelogi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati (2016). *pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja*. E-jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No. 12 2016

Kasmir (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo

M. Iqbal Hasan (2015) *Pokok-Pokok Materi Statistik2 ( Statistik Inferensif)*. edisi

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

Muhammad Arifin (2017) *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Jurnal Edu Tech, Vol.3 No.2 2017

Pandi Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-1). Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.

Omar Hendro (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Palembang : Noer Fikri

Rusdy A. Rifai (2009). *Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang : Rusdy A. Rifai

Timoti Hendro (2018) *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Cv. Karya Gemilang*. Jurnal A Gora, Vol.6 N0.1 2018

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta

Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo