

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN  
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SURYABUMI  
AGROLANGGENG KABUPATEN PENUKAL ABAB  
LEMATANG ILIR**



**SKRIPSI**

**Nama : Marcel Nufikho Fany**

**NIM 212018120**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN  
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SURYABUMI  
AGROLANGGENG KABUPATEN PENUKAL ABAB  
LEMATANG ILIR**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Nama : Marcel Nufikho Fany**

**NIM 212018120**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Marcel Nufikho Fany

NIM : 212018120

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja PT.SuryaBumi Agrolanggeng  
Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan 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 ketidakbenaran 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2023

  
Marcel Nufikho Fany

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

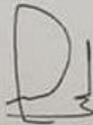
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
PT.SuryaBumi Agrolanggeng Kabupaten Penul abab lematang ilir.

Nama : Marcel Nufikho Fany  
NIM 212018120  
Fakultas : Ekonomi  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

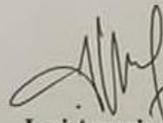
Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, Maret 2023

Pembimbing I,



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M  
NIDN: 0207046301

Pembimbing II,



Lesi Agusria, S.E., M.M  
NIDN: 0205088201

Mengetahui

Dekan

u.b keah program Studi Manajemen



Dr. Zahra Trihandayani, SE., M.Si  
NIDN: 02290575

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

*“Dan mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan sholat. dan sholat itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyuk”*

**(QS. Al-Baqarah: 45)**

*“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati, tekatkan kesuksesanmu, sebab ada dua orang perlu kamu bahagiakan”*

**( Marcel Nufikho Fany )**

### **Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada :**

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayah Irfan Dodi dan Ibunda Ritha Sidik yang selalu mendoakan dan membesarkanku sampai kini.
- ❖ Untuk saudariku Cika Putri Salsabila dan Mikha Aliya Karenina.
- ❖ Almamater kebangganku.

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Surya Bumi Agrolanggeng dapat terselesaikan.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerangi Addimul Islam. Kepada Ayahanda Ku Irfan Dodi dan Ibunda Ku Ritha S, terima kasih atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan, serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepadasesua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalamdalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani SE., M.Si dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing pertama dan ibu Lesi Agusria, selaku dosen pembimbing kedua yang telah banyak membantu membimbing, dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E.,M.M selaku dosen penelaah pertama dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si selaku dosen penelaah kedua yang telah membimbing dan memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna dalam penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. SuryaBumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal abab lematang ilir yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
9. Sahabat-sahabat ku Rhama Arya Kusuma, Putra Dwi Jaya, Anjas Fahrul, ervan dirgantara, dandi juliansyah dan semuanya terima kasih atas saran dan bantuannya juga telahmenemaniku dari awal kuliah dan menjadi sahabat terbaik hingga detik ini.
10. Untuk Almamaterku Untiversitas Muhammadiyah Palembang

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Meskipun demikian penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Palembang, Februari 2023

Marcel Nufikho Fany

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar .....	
Halaman Judul .....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat .....	iii
Halaman Pengesahan Skirpsi.....	iv
Halaman Persembahan dan Motto.....	v
Halaman Prakata .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran .....	xi
Abstrak.....	xii
Abstract.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II .....	9
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS .....	9
A. Kajian Pustaka .....	9
B. Kerangka Pemikiran.....	24
C. Hipotesis .....	24
BAB III.....	25
METODE PENELITIAN .....	25
A. Jenis Penelitian .....	25
B. Lokasi penelitian .....	26
C. Operasional Variabel.....	26
D. Populasi dan Sampel.....	27

E. Data yang Diperlukan.....	27
F. Metode Pengumpulan Data .....	29
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	30
<b>BAB IV .....</b>	<b>38</b>
A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
<b>BAB V.....</b>	<b>71</b>
A. Simpulan .....	71
B. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Produksi PT SuryaBumi Agrolanggeng.....	3
Table I.2 Jawaban responden hasil Pra Survei .....	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	24
Tabel III.2 Kerangka Sampel Karyawan.....	26
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	39
Tabel IV.2 Hasil Uji Reabilitas.....	40
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan umur .....	43
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	43
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	45
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	47
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	49
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin.....	51
Tabel IV.11 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	53
Tabel IV.12 Hasil Uji F.....	55
Tabel IV.13 Hasil Uji T .....	56
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi .....	57

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Kuisisioner Penelitian
- Lampiran : Tabulasi Data Uji Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran : Hasil Analisi Regresi
- Lampiran : Tabel Distribusi Frekuensi
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Meakukan Riset
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat SPSS
- Lampiran : Sertifikat Lainnya
- Lampiran : Plagiarisme
- Lampiran : Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

**Marcel Nufikho Fany / 212018120 / 2022/ Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.SuryaBumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir/ Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui /Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PT.SuryaBumi Agrolanggeng. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif, pada penelitian ini terdapat populasi 421 orang dan sampel 81 orang. Pengambilan Sampel menggunakan teknik Stratified Random Sampling. Data yang digunakan data primer yang diperoleh dari angket kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) adanya pengaruh positif terhadap Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja PT.SuryaBumi Agrolanggeng 2) adanya pengaruh positif terhadap Kepemimpinan terhadap Kinerja PT.SuryaBumi Agrolanggeng 3) adanya pengaruh positif terhadap Kompensasi terhadap Kinerja PT.SuryaBumi Agrolanggeng 4) adanya pengaruh positif terhadap Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja PT.SuryaBumi Agrolanggeng. Koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel kompensasi, disiplin dan kompetensi mampu menyebabkan perubahan sebesar 85,5% terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal abab lematang ilir. Sedangkan sisanya 14,5% dapatdijelaskan oleh variabel lain y ang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

**Marcel Nufikho Fany / 212018120 / 2022/ The Influence of Leadership, Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT. SuryaBumi Agrolanggeng Penukal Abab Lematang Ilir Regency / Human Resource Management**

This study aims to determine the influence of leadership, compensation and work discipline on the performance of PT Surya Bumi Agrolanggeng. This type of research is associative research, in this study there were 421 people and a sample of 81 people. Sampling using Stratified Random Sampling technique. The data used are primary data obtained from questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that 1) there was a positive influence on leadership, compensation and work discipline on the performance of PT. SuryaBumi Agrolanggeng 2) there was a positive influence on leadership on the performance of PT. SuryaBumi Agrolanggeng 3) there was a positive influence on compensation on the performance of PT. SuryaBumi Agrolanggeng 4) there is a positive influence on Leadership, Compensation and Work Discipline on the Performance of PT. SuryaBumi Agrolanggeng. The coefficient of determination which shows the contribution caused by the variables of compensation, discipline and competence can cause a change of 85.5% to the performance of employees of PT. Suryabumi Agrolanggeng Penukal Regency abab lematang ilir. While the remaining 14.5% can be explained by other variables not included in this study.

**Keywords : Leadership, compensation, work discipline and employee performance**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang sangat penting bahkan tidak dilepaskan dari sebuah organisaasi maupun perusahaan. Menurut Malayu S.B Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Kasmir (2016:67), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja disiplin kerja ( Kasmir, 2016: 189-193).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Malayu S.P. Hasibuan (2019: 170) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisaasi.

Seseorang pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun, dan membimbing asuhannya.

Malayu S.P. Hasibuan (2019:118) juga menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi langsung berupa gaji dan insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa fasilitas kantor, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan seragam.

Selain kepemimpinan dan kompensasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menumbuhkan rasa kedisiplinan disetiap karyawan akan berdampak. Pada kemajuan perusahaan dan dapat tercapainya tujuan suatu perusahaan.

PT. SuryaBumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal abab lematang ilir berlokasi di Jl. Simpang Tais, Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan industri dan bahan pangan dalam negeri. PT. Suryabumi Agrolanggeng Penukal abab lematang ilir memiliki tujuan untuk ikut serta mengembangkan perkebunan kelapa sawit dan mempercepat pertumbuhan ekonomi daerah,

sekaligus sebagai usaha mengurangi kemiskinan dengan tetap berpegang pada pembangunan yang berwawasan lingkungan. Perusahaan ini mulai melakukan kegiatan penanaman kelapa sawit pada tahun 1992 dengan SK pencadangan dari gubernur Nomor 791/SK/I/1991 tertanggal 12 November 1991 di terbitkan Hak Guna Usaha (HGU) seluas 8.384,78 hektar pada Bulan Desember Tahun 2000 dengan Nomor 01/HGU/12/2000. Pemilihan karyawan PT SuryaBumi Agrolanggeng dilakukan setiap satu periode atau setiap tiga tahun sekali. Berdasarkan Prariset yang telah dilakukan di PT SuryaBumi ditemukan fenomena yang menjadi permasalahan dalam perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh histori kinerja karyawan PT SuryaBumi Agrolanggeng yang tercermin dari hasil capaian produksi yang mengalami fluktuasi bahkan cenderung menurun selama 5 tahun terakhir. Berikut ini disajikan data produksi PT SuryaBumi Agrolanggeng periode 2017-2021 :

**Tabel I.1**  
**Produksi PT SuryaBumi Agrolanggeng**  
**Tahun 2017/2021**

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Persentase
2017	75.000.000 kg	50.075.169 kg	66,76%
2018	70.000.000 kg	65.379.533 kg	93,40%
2019	70.000.000 kg	52.045.533 kg	74,35%
2020	65.000.000 kg	52.856.842 kg	81,32%
2021	65.000.000 kg	35.254.814 kg	54,24%

Sumber : PT. SuryaBumi Agrolanggeng 2022

Berdasarkan data tabel diatas, hasil produksi PT. SuryaBumi Agrolanggeng mengalami kenaikan dan penurunan dan target produksi tidak tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas kinerja karyawan pada PT. SuryaBumi

Agrolanggeng belum sesuai harapan. Target produksi yang tidak tercapai dan hasil produksi yang mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai tahun 2021. Sedangkan tahun 2017 ke tahun 2018 sempat mengalami kenaikan dan menurun kembali di tahun 2021. Tenaga kerja panen juga mengambil hasil panen buah kelapa sawit yang tidak sesuai standar pabrik yang menyebabkan pengurangan hasil produksi ketika buah yang sudah dipanen disetorkan di pabrik kelapa sawit, dan kurangnya ketepatan waktu tenaga kerja panen dalam melaksanakan panen dalam melaksanakan panen hasil perkebunan kelapa sawit. Secara kualitas dari pimpinan terhadap karyawan juga masih kurang sehingga kerja sama antar karyawan menyebabkan ketepatan waktu panen buah kelapa sawit yang seharusnya sudah selesai sore menjadi selesai hingga malam hari. Selanjutnya peneliti melakukan Prariset kepada 30 orang karyawan yang ada di lapangan. Dari hasil Prariset, peneliti mendapatkan kesimpulan yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Hasil Kuesioner Pra Riset**  
**PT SuryaBumi Agrolanggeng**

No	Alasan	Jumlah Jawaban (orang)
1	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu.	4
2	Pimpinan bijak dalam mengambil setiap keputusan.	3
3	Pimpinan meminta saran kepada karyawan sebelum mengambil keputusan	2
4	Pimpinan memberikan gaji kepada karyawan memenuhi standar ketentuan perusahaan.	3
5	Insentif diberikan kepada karyawan berprestasi.	2
6	Gaji yang diberikan kepada karyawan memenuhi standar ketentuan perusahaan.	2
7	Tunjangan hari raya diberikan setiap tahun.	4
8	Pimpinan memberikan teladan yang baik kepada karyawan.	3
9	Pemimpin memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan.	3
10	Pimpinan memiliki ketegasan untuk menghukum karyawan indisipliner.	4
Jumlah Responden		30

Sumber: Hasil Pra Riset 2022

Berdasarkan hasil dari pra riset tabel diatas variabel yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Kepemimpinan

Jawaban responden yang merespon tidak terdapat pernyataan “pimpinan bijak dalam mengambil setiap keputusan” dan “Pimpinan meminta saran kepada karyawan sebelum mengambil keputusan” menggambarkan variabel kepemimpinan yang belum ideal. Berdasarkan jawaban ini tampaknya

terdapat pengambilan keputusan yang dinilai karyawan kurang bijak sehingga dinilai kurang tepat dan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kompensasi jawaban reponden yang merespon tidak terdapat "Pimpinan memberikan gaji kepada karyawan memenuhi standar ketetapan perusahaan", "Gaji yang diberikan kepada karyawan memenuhi standar ketetapan perusahaan", "Tunjangan hari raya diberikan setiap tahun", "Insentif diberikan kepada karyawan berprestasi" permasalahan pada pemberian kompensasi sehingga kinerja karyawan yang tidak meningkatkan kinerja karyawan" dan "Selain itu insentif yang diberikan kepada karyawan juga masih sangat jarang" menggambarkan variabel kompensasi. Berdasarkan jawaban ini mencerminkan ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan yang diberikan perusahaan sebagai dinilai kurang tepat dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja

Jawaban responden yang merespon tidak terdapat pernyataan "Pimpinan memberikan teladan yang baik kepada karyawan", "Pemimpin memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan", "Pimpinan memiliki ketegasan untuk menghukum karyawan indisipliner" "Hal ini dapat terlihat dari mereka yang sering datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja selesai" menggambarkan variabel Disiplin Kerja juga kurang baik. Berdasarkan jawaban ini teladan pimpinan sangat bereperan dalam

menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SuryaBumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SuryaBumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal abab lematang ilir?
2. Adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. SuryaBumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal abab lematang ilir?
3. Adakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. SuryaBumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal abab lematang ilir?
4. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SuryaBumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal abab lematang ilir?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SuryaBumi Agrolanggeng Penukal abab lematang ilir?
2. Penukal abab lematang ilir Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. SuryaBumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal abab lematang ilir?
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SuryaBumi Agrolanggeng Kabupaten Penukal abab lematang ilir?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak antara lain yaitu

##### a. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku kuliah.

##### b. Manfaat Bagi Perusahaan

Penulis ini dapat digunakan sebagai informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam perusahaan khususnya pengaruh gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

##### c. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan untuk sumber referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang menjadi topik relati sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, Suharto,& Yulianti.(2021,Juli), Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Di kesatuan Disdikal. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol. 2, No.2. Diakses 5 Juni 2022, dari file:Phone Storage /Download/591-Article Text-1231-2-10202110707.pdf.
- Basuki dan Puspita.(2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. Vol.3,No,1.Diakses 5 Juni 202, dari file:Phone Storage/Download/352-10221-1-PB.pdf.
- Edy Sutrisno.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hairani dan Mega.(2020,Oktober). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 11,No.1. Diakses 5 Juni 2022, dari file:Phone Storage/Download/1538-3537-1PB.pdf.
- Hasibuan S.P.Malayu.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Akasara
- Isnaini,Fitriah,Safitri, Nurrahmi,Choiriyah.(2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT.Raja Grafindo.
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi. (2021).Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi. (2021).Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Suparna dan Jihad.(2020,April). Pengaruh Kepemimpinan,Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Banten. *Journal of management Stundles*. Vol.7, No1. Diakses 5 Juni 2022, dari file:Phone Storage/Download/388-823-1-SM.pdf.

Thamrin, Semmaila & Aminuddin. (2020, April). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol.3, No.2, Diakses 5 Juni 2022, dari file: Phone Storage/Download/477-Article Text-1595-1-10-20200630.pdf