

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIRANA PERMATA  
MUARA ENIM**

**SKRIPSI**



**Nama : Windri Pramudita Wardini**

**Nim: 212015022**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIRANA PERMATA  
MUARA ENIM**

**SKRIPSI**

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



**Nama : Windri Pramudita Wardini**

**Nim: 212015022**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Windri Pramudita Wardini  
NIM : 212015022  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara  
Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah 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 pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak 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, 08 Maret 2019

  
Windri Pramudia Wardini

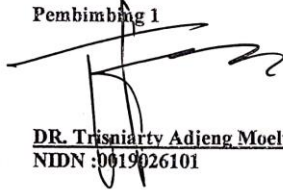
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim  
Nama : Windri Pramudita Wardini  
NIM : 212015022  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, 08 Maret 2019

Pembimbing 1



DR. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M  
NIDN : 0019026101

Pembimbing 2



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si  
NIDN : 0226107001

Mengetahui,  
Dekan  
u.p. Ketua Program Studi Manajemen



Mafriyah Nurrahmi, Hi, S.E., M.Si  
NIDN : 0216057001

## ABSTRAK

**Windri Pramudita Wardini/212015022/2019/Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim. Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adakah Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim. Tujuannya untuk mengetahui adakah Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 356 karyawan dengan sampel sebanyak 78 karyawan dengan teknik sampel random sampling. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji F dan uji t) dengan bantuan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $Y = 2,180 + 0,248 X_1 + 0,212 X_2$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} (9,586) > F_{tabel} (3,119)$  dan  $t_{hitung} (2,282) X_1 (2,378) X_2 > t_{tabel} (1,665)$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya ada Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Kirana Permata Muara Enim baik secara bersama-sama maupun parsial.


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

*Abstract*

*Windri Pramudita Wardini / 212015022 / 2019 / Influence of Compensation and Leadership on Employee Performance at PT. Kirana Permata Muara Enim / Human Resource Management.*

*The problem formulation in this study is there any influence of compensation and leadership on employee performance at PT. Kirana Permata Muara Enim. The aim is to find out whether there is influence of compensation and leadership on employee performance at PT. Kirana Permata Muara Enim. This research includes associative research. The study population was all of the 356 employees with a sample of 78 employees by using a sample random sampling technique. The analysis technique used multiple linear regression and hypothesis testing (F test and t test) with the help of SPSS 23. The results showed that  $Y = 2.180 + 0.248 X_1 + 0.212 X_2$ . Hypothesis test results show  $F_{count} (9.586) > F_{table} (3.119)$  and  $t_{count} (2,282) X_1 (2,378) X_2 > t_{table} (1,992)$  then  $H_0$  is rejected  $H_a$  accepted. This means that there is the Effect of Compensation ( $X_1$ ) and Leadership ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) at PT. Kirana Permata Muara Enim both jointly and partially.*

*Keywords: Compensation, Leadership and Performance.*

PENGESAHAN  
NO. 159 /Abstract/LB/UMP/ 11 / 2019  
Telah di Koreksi oleh  
Lembaga Bahasa  
Universitas Muhammadiyah Palembang 

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“saat masalahmu jadi terlalu berat untuk ditangani, beristirahatlah dan hitung berkah yang sudah kau dapatkan”

Oleh karena itu tetap “yakin, ikhlas dan istiqomah”

### Persembahan

Dengan cinta dan Ridho Allah SWT Ku  
Persembahkan Skripsi ini Khusus  
Kepada :

- ❖ Almamater Kebanggaan ku
- ❖ Dosen Pembimbingku
- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercint
- ❖ Saudara-saudara Kandungku
- ❖ Sahabat-sahabat Terbaikku

## **PRAKATA**

Assalamualaikum Wr.Wb,

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim, sebagaimana waktu yang telah di jadwalkan.

Adapun penulis laporan penelitiannya dibagi menjadi lima bab berturut-turut, bab pendahuluan, bab kajian pustaka, bab metode penelitian, bab hasil dan pembahasan dan kesimpulan dan saran.

Penulis laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama pada kedua orang tuaku Bapak Sirsanudin dan Ibu Wartini yang do'a dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada ibu DR. Trisiarty Adjeng Moelyati, SE., MM., dan ibu Mardiana Puspasari, SE., M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini. Selain itu ucapkan terimakasih juga peenulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR Abid Djazuli, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj.Maftuhah Nurahmi S.E. M.Si dan ibu DR Diah Isnaini Asiati S.E.M.M selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Dosen Pembimbing Akademik Yudha Mahrom DS, S.E, M.S.i
5. Seluruh dosen-dosen di Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Keluargaku adik Deva Wiranda Wardini
7. Kepada sahabat-sahabatku seperjuangan Vera yunita. Suci, Ratih, Viktor, Diyah, Lukman, Ari A, Dewi W, Riza, Rendi, Andre, Ade Putri (KB) idha,



Mulisa, Dina. Egga, Ria ,Lucyana, Vella, Encep (Kakak Tingkat). Putri, Bolivani, Rahayu Eka, andre DMS, Siska A, Puspa,Suci R (GMB).

8. Sahabat-sahabat tercinta semasa kuliah, Keluarga Manajemen Paket 02, teman konsentrasi Sumber Daya Manusia 2015, Keluarga KKN Posko 114, Keluarga HIMAPALI dan teman-teman seperjuangan diwaktu bimbingan terima kasih atas semangat dan bantuannya.
9. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis disebutkan namanya satu persatu.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan setimpal dari Allah SWT, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb,

Palembang, Maret 2019

Penulis

Windri Pramudita Wardini

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR .....	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....	xiii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS .....	xiv

### 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 .....	20
C. Kerangka Pemikiran.....	22
D. Hipotesis.....	22

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Operasionalisasi Variabel.....	24
D. Populasi dan Sampel .....	25
E. Data yang Diperlukan .....	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	28

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	35
B. Pembahasan.....	58

### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	67

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Data Produksi.....	6
Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel .....	24
Tabel III.2. Jumlah Sampel Penelitian .....	26
Tabel IV.1. Hasil Uji Validitas .....	41
Tabel IV.2. Hasil Uji Reabilitas .....	42
Tabel IV.3. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel IV.4. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	44
Tabel IV.5 Hasil Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel IV.6. Hasil Tanggapan Responden Kinerja .....	46
Tabel IV.7. Hasil Tanggapan Responden Kompensasi.....	48
Tabel IV.8. Hasil Tanggapan Responden Kepemimpinan.....	50
Tabel IV.9. Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
Tabel IV.10. Hasil Uji F.....	54
Tabel IV.11. Hasil Uji T .....	55
Tabel IV.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	57

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Daftar Pustaka

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Lampiran : Hasil Uji F, Uji t,  $R^2$

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Biodata Penulis

Lampiran : Jurnal

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Di era globalisasi ini sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai bagian yang tangguh untuk membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber Daya Manusia telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya untuk meningkatkan kemampuan yang ia miliki di dalam bidangnya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan kalau tanpa didukung personalia yang tidak dapat bekerja secara memuaskan maka akan berakibat kegagalan. Untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan tercapai.

Tujuan perusahaan akan tercapai salah satunya apabila kinerja pada karyawan itu sesuai dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Wibowo, (2016:13) menyatakan Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi perusahaan didalam menjalankan pekerjaan, apabila kinerja karyawan meningkat akan sangat baik

perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang besar, dan apabila kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan terlalu berlebihan, hal ini dapat akan berdampak buruk bagi perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah Kompensasi yang bisa berupa uang. Bagi sebagian karyawan, harapan mendapatkan uang merupakan salah satu kebutuhan yang harus yang terpenuhi melalui kerja ,karena seseorang yang bekerja akan merasa dihargai oleh masyarakat sekitar, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan, pimpinan perusahaan dapat memberikan perhatian yang berupa balas jasa seperti pemberian kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Dimana dengan adanya kompensasi maka karyawan akan bekerja dengan maksimal dan akan mencapai kinerja sesuai yang diharapkan perusahaan.

Menurut S.P Hasibuan (2017:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan diberikan kompensasi yaitu, untuk menghargai prestasi kerja atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan, yang mendorong perilaku karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, dengan begitu perusahaan akan mencapai tujuannya. Kompensasi dapat berupa pemberian uang secara langsung, seperti gaji, insentif dan upah. Kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan yang terdiri dari promosi jabatan,

asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi. Apabila kompensasi yang diberikan dirasa tidak layak dan tidak adil, maka tujuan dari kompensasi itu sendiri kemungkinan besar tidak akan tercapai sesuai dengan harapan. Jika kompensasi yg diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan harapan karyawan ,maka karyawan tersebut tidak akan mencapai kinerja yang baik karena kompensasi tersebut bisa mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai apa yang disarankan oleh pimpinannya.

Dalam suatu perusahaan, diperlukan juga hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Siagan (dalam Edi Surisno, 2012:213) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Apabila dalam suatu perusahaan tercipta kesenjangan antara pimpinan dan bawahannya maka akan timbul rasa tidak nyaman nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada seseorang manajer. Apapun ruang lingkup tanggung jawabnya, karena tanpa kemampuan memimpin, lebih-lebih dalam hal manajemen sumber daya manusia, tidak mungkin seorang manajer berhasil baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan manajer sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi



yang dipimpinnya, bahkan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

PT Kirana Permata Muara Enim yang berlokasi didesa Aur Kecamatan Lubai Muara enim merupakan perusahaan pengelolah karet remah dan satu subholding dibidang perkebunan. Bahan baku berupa Bokar di pasok olah petani dan pedagang serta hasil dari kebun sendiri.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Produksi PT. Kirana Permata Muara Enim**

Tahun	Target produksi (Ton)	Realisasi (Ton)
2013	25.600.000	24.761.000
2014	31.100.000	24.754.000
2015	28.100.000	23.313.000
2016	28.400.000	27.223.000
2017	35.100.000	34.439.000

(Sumber : *PT.Kirana Permata, 2018*)

Dari data diatas merupakan hasil produksi karet remah dari tahun 2013 sampai 2017. Dapat dilihat hasil produksi karet remah mengalami naik turun hal ini disebabkan selain faktor alam ,karyawan juga menjadi faktor yang dapat menurunnya produksi dimana karyawan tidak dapat menghasilkan kuantitas dengan tepat waktu. Maka dapat dilihat kurangnya hasil penjualan tersebut disebabkan juga kerana karyawan belum bekerja secara maksimal, sehingga target yang dihasilkan dan tujuan tidak tercapai.

Pada PT. Kirana Permata karyawan belum bisa mencapai kinerja yang diinginkan karena tujuan, standar dan motiv di perusahaan tersebut tidak

terpenuhi. Tujuan perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan tidak dapat terealisasi dikarenakan target penjualan diperusahaan tersebut menurun, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tidak tercapai. Perusahaan ini tidak dapat dikatakan memenuhi standar dalam bekerja karena karyawan tidak bisa mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu pimpinan disana tidak memberikan motivasi atau pendorong karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja dan juga pendorong berupa pengakuan tidak diberikan kepada karyawan.

PT. Kirana Permata juga belum sepenuhnya memperhatikan tentang pemberian kompensasi. Hal ini terlihat pada pimpinan perusahaan kurang memberikan kompensasi berupa insentif, tunjangan dan penghargaan kepada karyawan. Dimana pemberian insentif untuk sebagian besar karyawan tidak diberikan seperti karyawan staff, sehingga karyawan mengeluh kepada perusahaan. Karena dari pemberian insentif bisa memenuhi kebutuhan karyawan dan membuat karyawan tersebut semangat bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Perusahaan pun kurang memperhatikan tunjangan asuransi kesehatan. Tunjangan asuransi kesehatan tidak diberikan kepada karyawan non staff, padahal asuransi tersebut bisa membuat karyawan merasa aman dalam bekerja. Kemudian penghargaan karyawan, penghargaan yang berupa pengakuan dari pimpinannya dimana dapat dilihat pimpinan kurang memberi motivasi kepada karyawan yang berupa promosi jabatan yang bisa menumbuhkan semangat kerja dan pengakuan atas prestasi kerja karyawan

tersebut. Jika hal ini terjadi terus menerus akan berdampak buruk pada kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Kepemimpinan di perusahaan itu juga kurang baik, ini terlihat dari kurangnya ketegasan, kepercayaan diri dan tidak adanya inisiatif dari pimpinan. Ketegasan pimpinan yang asal saja memerintah ke bawahannya yang tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan itu sendiri sehingga karyawan tersebut bingung akan peran tugas yang ia tanggung, selain itu pimpinan tidak dapat memecahkan masalah yang terjadi dilingkungan kerja karena tidak ada ketegasan atau sikap acuh tak acuh apabila ada masalah dilingkungan kerja dan kurangnya kepercayaan diri yang dimiliki pimpinan saat terjadi masalah sehingga apabila terjadi masalah tidak pernah ada penyelesaiannya dan karyawan menjadi bingung dengan apa yang harus mereka lakukan dalam bekerja. Karyawan pun mengeluhkan tidak adanya inisiatif pimpinan dalam menemukan inovasi. Hal ini terlihat pada saat pimpinan tersebut bekerja seperti terlihat kurang berpengalaman saat mengerjakan tugas atau memecahkan masalah sehingga pekerjaan tugas yang seharusnya dikerjakan oleh pimpinan itu malah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Kondisi tersebut akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Apabila hal ini terjadi terus menerus akan berdampak buruk pada kinerja karyawan sehingga bisa perusahaan tidak akan mencapai tujuannya. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengangkat judul **Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.**

**B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama pada PT. Kirana Permata Muara Enim?
2. Adakah pengaruh kompensasi atau Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Kirana Permata Muara Enim?

**C. Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama pada PT. Kirana Permata Muara Enim?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi atau Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Kirana Permata Muara Enim?

**D. Manfaat penulisan**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan dapat membantu penulis untuk memperdalam materi yang telah di ajarkan selama masa perkuliahan serta menerapkan teori yang ada ke dalam dunia nyata ( dunia usaha ).

## 2. Bagi Almamater

Bagi almamater penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi baik bagi mahasiswa, maupun peneliti lain di bidang yang sama di masa yang akan datang.

## 3. Bagi tempat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai kompensasi karyawan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Kirana Permata Muara Enim.

## DAFTAR PUSTAKA

- Harbani Pasalog.(2010) *Teori Administrasi Publik*,Bandung: Alfabeta
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.PHasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Iqbal Hasan. (2012). *Sumber Statistik I*.Jakarta : PT. Bumi Perkasa
- M Kiswanto.(2010) Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda.*Jurnal Eksis*. Vol.6 (1). Hal 1267-1439.
- PandiAfandi. (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : The Publish.
- RusdyA Rifai. (2009) *Manajemen*.Palembang : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Sedarmayanti.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : PT. Re Aditama.
- Sugiyono, (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*.Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2010) *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*.Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2013) *Statistik untuk Penelitian*.Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno,Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada MediaGrup.
- TantoWijaya. (2015) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.*Jurnal Agora*. Vol.3 (2). Hal 37-45.
- T HaniHandoko, (2009) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE- Yogyakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- YuliSuwanti. (2013) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada PT. Tunas Hijau Samarinda.*Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.1(1). Hal 41-55.

