PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PT. KIRANA PERMATA MUARA ENIM

SKRIPSI

Nama : Jaka Trisakti

Nim : 21 2015 220

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PT.KIRANA PERMATA MUARA ENIM

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Jaka Trisakti

Nim : 21 2015 220

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Jaka Trisakti

Nim : 21 2015 220

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinejra 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 instansi lainnya.
2. Kaya 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. Pernyataanini 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 normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 24 Agustus 2019

METERAI TEMPEL
6BA37AFF089697149
6000
ENAM RIBU RUPIAH

JAKA TRISAKTI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT. Kirana Permata Muara Enim
Nama	:	Jaka Trisakti
Nim	:	21 2015 220
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, 24 Agustus 2019

Pembimbing I	Pembimbing II
Kholillah, Hj, S.E, M.i	Amidi, S.E.,M.Si
NIDN :0201106001	NIDN :0029056502

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi manajemen

Hj.Maftuha Nurrahmi .S.E.,M.Si
NIDN : 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jika kita tidak berani dengan kegagalan bearti kita tidak akan pernah bisa mengenal apa itu keberhasilan, jika kesalahan itu ada maka keberhasilan pasti tercipta"sungguh kita semua ini milik Allah dan sungguh kepada Nya lah kita kembali" (QS.Al-Baqarah:155-156)

Dengan Mengucap rasa syukur kepadamu Ya Allah, Ku Skripsi ini Teruntuk:

- *Ayahku Epan Sandri dan Ibuku Len Supartati tercinta*
- *Kakakku tersayang Leo Anggara Lia Andita*
- *Adikku Tersayang Nada Septa Jela Ayuni*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillahhirobbil'alamiin dengan memanjatkan puji syukur atas kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PT. KIRANA PERMATA MUARA ENIM"**

Shalawat serta salam yang selalu tercurah kepada suri tauladan kita Baginda Rasulullah Muhammad SAW, Beserta keluarga sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan ini penulis mohon maaf jika masih ada kesalahan dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan oleh penulis, dikarenakan penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang kuat. Serta penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua **Bapak Evan Sandri dan Ibu Len Supartati** yang telah mendidik, dengan penuh kasih sayang, mendo'akan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai penulis menyelesaikan skripsi ini.

Keberhasilan dalam 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. Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E., M.M. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. dan Ibu Dr. Diah Isnaini, SE., M.Si. selaku ketua dan sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. IbuDr.Trisniarty AM, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing akademik.
5. Ibu Kholillah, Hj. S.E., M.Si dan Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku pembimbing skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Dan Seluruh Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yang telah membimbing penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya.
7. Keluarga Besarku tercinta terkhusus yang ada di desa muara danau kec lintang kanan kab empat lawang yang tidak bisa ku sebutkan satu-persatu yang telah memberikan do’a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Keluargaku kakak ku Parian Dobi, Rezvan Eby Anggasta, Chello Dovanno dan Arummi Titania terimakasih dukungannya.

9. Keluarga besar paket 07 manajemen 2015 yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.
10. Sahabat terbaikku Muhammad sidik, koko adi kurniawan, Mardiansyah, jecky ardiansyah, deni wahyudi, terima kasih bantuannya sukses selalu buat kalian.
11. Teman seperjuangan ku sidik, koko, dedek, mardiansyah, renda, deni, jeki, yaskur, rama, putra, irul, desradan semua teman-teman ku yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang terima kasih buat bantuan dan dukungannya.
12. Terimakasih atas semangatnya terkhusus untuk kamu Feby Hardiyanti.
13. Teman-teman se-almamaterku angkatan 2015.
14. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa di sebut satu persatu oleh penulis.

Penulis benar-benar mengucapkan terimakasih dan semoga Allah membalas amal kebaikan yang telah di lakukan dan semoga Allah selalu memberi kesehatan untuk kita semua serta skripsi ini bermanfaat bagi semua orang, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2019
Penulis

Jaka Trisakti
21 2105 220

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN .....

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iii

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....iv

HALAMAN PRAKATA v

HALAMAN DAFTAR ISI..... viii

HALAMAN DAFTAR TABEL xi

HALAMAN DAFTAR GAMBAR..... xii

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN xiii

HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA xiv

HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS xv

BAB I. PENDAHULUAN 1

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 21

D. Hipotesis 21

BAB III. METODE PENELITIAN .....

A. Jenis Penelitian 22

B. Lokasi Penelitian 23

C. Operasional Variabel 24

D. Populasi dan Sampel 25

E. Data yang Diperlukan 27

F. Metode Pengumpulan Data 27

G. Analisis Data dan Teknik Analisis 29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....

A. Hasil Penelitian 36

B. Pembahasan Hasil Penelitian 59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....

A. Kesimpulan 66

B. Saran 67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Gambar II.1. Kerangka Pemikiran 22

Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel 25

Tabel III.2. Populasi dan Sampel 27

Tabel IV.1. Uji Validitas 41

Tabel IV.2. Uji Reliabilitas 42

Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 43

Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 44

Tabel IV.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 45

Tabel IV.6. Kinerja 46

Tabel IV.7. Kompensasi 49

Tabel IV.8. Kepemimpinan 52

Tabel IV.9. Analisis Regresi Linear Berganda 55

Tabel IV.10. Uji F 56

Tabel IV.11. Uji t 57

Tabel IV.12. Koefisien Determinasi 58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Jadwal Penelitian

Lampiran Kuesioner

Lampiran Tabulasi

Lampiran Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran Hasil Uji F dan t

Lampiran Surat Keterangan Selesai Melakukan Riset

Lampiran Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran Sertifikat AIK

Lampiran Sertifikat TOEFL

Lampiran Biodata Penulis

ABSTRAK

Mardiansyah/212015206/2018-2019/Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (PTPN VII). Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Terdapat dua variabel bebas (Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja) dan satu variabel terikat (Kinerja Karyawan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (PTPN VII) Muara Enim. Yang diambil sejumlah 46 responden sebagai sampel dengan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Teknik analisis digunakan adalah regresi linear berganda. Uji hipotesis simultan (F) dan parsial (t). Serta koefisien determinasi hasil analisis regresi linear berganda menunjukan adanya pengaruh positif, pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada (PTPN VII) Muara Enim. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama menunjukkan bahwa pegembangan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (PTPN VII) Muara Enim. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa pengembangan karyawan atau motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. Hasil koefisien determinasi menunjukan bahwa pengembangan karyawan atau motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (PTPN VII) Muara Enim.

Kata Kunci : Pengembangan Karyawan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACK

Mardiansyah / 212015206 / 2018-2019 / Effect Of Employee Development and Work Motivation On Performance PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study is is there any influence of employee development and work motivation on employee performance on PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. The aim is to determine the effect of employee development and work motivation on employee performance on (PTPN VII) Muara Enim. This research includes associative research. There are two independent variables (employee development and work motivation) and one dependent variables (employee performance). The population in this study were all employees on (PTPN VII) Muara Enim. Fourty-six respondent were taken as samples by technique random sampling. Latitude data is needed in analytical techniques, while the data collection technique is a questionnaire. The analysis technique used multiple linear regression. Simultaneous hypothesis test (F) and partial (t). The results of the analysis show that multiple linear regression has an effect, employee development and work motivation on employee perpormance on (PTPN VII) Muara Enim. The results of hypothesis testing together show that employee development and work motivation have a positive and significant effect on employee performance on (PTPN VII) Muara Enim. The result of the partial analysis show that employee development and work motivation on employee performance have a positive and significant effect on employee perpormance on (PTPN VII) Muara Enim. The results of the coefficient of determination indicate that employee development or work motivation has a significant effect on employee performance (PTPN VII) Muara Enim.

Keyword : Employee Development, Work Motivation, Employee Performance.

PENGESAHAN
NO. 602/Abstract/LB UMP/ VIII / 2019
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB I

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 menggerakan 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 terpenuhi melalui kerja ,karena seseorang yang bekerja akan merasa dihargai oleh masyarakat sekitar, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan, pimpinan perusahaaan 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 prilaku 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.

Suatu perusahaan, diperlukan juga hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan 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. Jika dalam suatu perusahaan tercipta kesenjangan antara pimpinan dan bawahannya maka akan timbul rasa tidak nyaman nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap kemampuan dalam kemimpinan 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 prilaku 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 I.1

Hasil Produksi PT. Kirana Permata Muara Enim

Tahun 2013 s/d 2017

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)

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 kerena karyawan belum bekerja secara maksimal, sehingga target yang dihasilkan dan tujuan tidak tercapai.

Pada PT. Kirana Permata karyawan belum bisa mencapai kinerja yang dinginkan 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 tercapi. Perusahaan ini tidak dapat dikatakan memenuhi standar dalam bekerja karena karyawan tidak bisa mencapai standar kerja yang di tetapkan oleh perusahaan.Selain itu pimpinan disana tidak memberikan motiv 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 ketegasaan, kepercayaan diri dan tidak adanya inisiatif dari pimpinan. Ketegasan pimpinan yang asal saja memerintah ke bawahannya yang tidak sesuai dengan pekerjaan karyawaan itu sendiri sehingga karyawan tersebut bingung akan peran tugas yang ia tanggung, selain itu pimpinan tidak dapat memecahkan masalah yang terjadi di lingkungan kerja karena tidak ada ketegasaan atau sikap acuh tak acuh apabila ada masalah di lingkungan 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 ada nya inisiatif pimpinan dalam menemuhkan 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 ni terjadi terus menerus akan berdampak buruk pada kinerja karyawaan sehingga bisa perusahaan tidak akan mencapai tujuannya. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengangkat judul **Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT. Kirana Permata Muara Enim**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang dapat di angkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

Adakah pengaruh kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pada PT. Kirana Permata Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas yang di ajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

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 yangsama 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 1.*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.* Yogyakart: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.