

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI
PT. PEGADAIAN(PERSERO)CABANG PALEMBANG KELAS 1**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

DAMAN HURI

NPM. 1601110043

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

PALEMBANG

2020

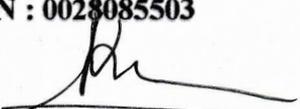
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

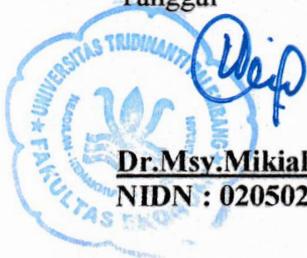
Nama : DAMAN HURI
Nomor Pokok/NIRM : 16.01.11.0043
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN CABANG
PALEMBANG KELAS 1

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 22/10/2020 Pembimbing I : 
Dra. Hj. SRI MURNIATI, SE, MM
NIDN : 0028085503

Tanggal 22/10/2020 Pembimbing II : 
M.A. BAIDOWI, SE, MM
NIDN : 0226025801

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.si., Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Daman Huri
Nomor pokok/NPM : 1601110043
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpin
Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT.Pegadaian (Persero) cabang Palembang
Kelas 1.**

Menyatakan Bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang 24 September 2020



MOTTO

“Pendidikan mempunyai akar yang pahit, tapi buahnya manis”.

(Aristoteles)

“Takdir setiap manusia memang telah ditentukan sejak mereka lahir, tetapi dengan kerja keras kita dapat mengalahkan takdir”.

(Huri Uzumaki)

“Sukses adalah saat Persiapan dan kesempatan bertemu”.

(Huri,2020)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya sederhana ini teruntuk:

Ayah dan ibuku tercinta yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, doa dan dukungan yang tak pernah henti kepada saya hingga detik ini.

Kakak tercinta Elvitasari & Deni Dian putra, dan adik bungsu tercinta rahmat yunus, serta keluarga besar bapak Irhas & zainaf yang selalu memberikan semangat dan menghibur di masa-masa sulit, memberikan dorongan dan selalu mengingatkan untuk tetap semangat.

Untuk seluruh Dosen dan Guruku yang telah berjasa memberikan ilmu dalam setiap langkah pembelajaran untukku.

Kepada teman-teman seperjuangan khususnya rekan-rekan Manajemen yang tak bisa ku sebutkan namanya satu persatu terima kasih atas kesempatan mengenal dan saling belajar.

Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini membawa kebermanfaatan dan menjadi jalan untuk perjuangan panjang yang Insha Allah lebih baik lagi. Aamiin.

Universitas Tridinanti Palembang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian cabang Palembang kelas 1.”

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bimbingan dan tuntunan dari semua pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M. P. Rektor Universitas Tridinanti Palembang yang memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di universitas tercinta ini.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.M.si,Ak.CA,CSRS, Dekan Fakultas Ekonomi yang telah membimbing mahasiswa dengan baik hingga studi terselesaikan.
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan kemudahan selama proses pendidikan.
4. Ibu Dra.Hj.Sri Murniati,SE,MM dan Bapak Baidowi SE,MM pembimbing skripsi yang telah mencurahkan baik tenaga maupun waktu untuk memberikan arahan dalam penulisan skripsi dari awal hingga akhir.
5. Bapak Pimpinan PT. Pegadaian (Persero) cabang Palembang beserta staf yang telah bersedia memberikan data.

6. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga amal baik Bapak-bapak dan Ibu-ibu mendapat balasan dari tuhan Yang Maha Esa.

Amin.

Sekian.

Palembang ,24 September 2020

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Rumusan Masalah	5
1.3	Tujuan Penelitian	6
1.4	Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kajian Teoritis	8
2.1.1	Kinerja.....	8
2.1.1.1	Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.1.3	Indikator Kinerja	10

2.1.1.4	Pengertian Penilaian Kinerja	11
2.1.1.5	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	12
2.1.2	Kompensasi	13
2.1.2.1	Pengertian Kompensasi	13
2.1.2.2	Tujuan Kompensasi	14
2.1.2.3	Jenis – Jenis Kompensasi	16
2.1.2.4	Sistem Kompensasi	17
2.1.2.5	Indikator Kompensasi.....	18
2.1.2.6	Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	19
2.1.3	Kepemimpinan	22
2.1.3.1	Pengertian Kepemimpinan	22
2.1.3.2	Dimensi Kepemimpinan	23
2.1.3.3	Indikator Kepemimpinan	24
2.1.3.4	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	25
2.2	Keterkaitan antar variabel	27
2.3	Penelitian terdahulu yang relevan	29
2.4	Kerangka Pemikiran	32
2.5	Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.1.1	Tempat Penelitian	34
3.1.2	Waktu Penelitian	34

3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1	Sumber Data	35
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	36
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	37
3.3.1	Populasi	37
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	38
3.4	Rancangan Penelitian	38
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	39
3.5.1	Variabel Penelitian	39
3.5.2	Definisi Operasional	40
3.6	Instrumen Penelitian	46
3.6.1	Uji Validitas	47
3.6.2	Uji Reliabilitas	47
3.7	Teknik Analisis Data	48
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	49
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	49
3.7.2.1	Uji Asumsi Klasik	49
3.7.2.2	Regresi Linear Berganda	51
3.7.2.3	Koefisien Korelasi (r)	52
3.7.2.4	Koefisien Determinasi (R^2)	53
3.8	Uji Hipotesis Penelitian	54
3.8.1	Uji Simultan (Uji F)	54
3.8.2	Uji Parsial (Uji t)	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran penelitian sejarah singkat PT. Pegadaian.....	57
4.1.1	Visi dan Misi PT. Pegadaian (Persero)	60
4.1.2	Struktur Organisasi PT. Pegadaian cabang Palembang 1....	61
4.2	Hasil Penelitian.....	65
4.2.1	Karakteristik Responden	65
4.2.2	Analisis Data	68
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas	68
		Halaman
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	70
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	71
4.2.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
4.2.5	Analisis Korelasi dan Determinasi	76
4.2.5.1	Uji Koefisien Korelasi Sederhana (r)	76
4.2.5.2	Uji Koefisien Determinasi	77
4.2.6	Uji Hipotesis.....	78
4.2.6.1	Hasil Uji F	78
4.2.6.2	Hasil Uji t	79
4.3	Pembahasan	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	82
5.2	Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA	84
-----------------------	-----------

LAMPIRAN	86
-----------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Relevan	29
3.1 Waktu Penelitian	34
3.2 Data Jumlah Pegawai PT. Pegadaian cabang Palembang 1	37
3.3 Variabel dan Definisi Operasional	40
3.4 Skala Likert	46
3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	52
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	68
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel kompensasi (X_1)	69
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_2).....	69
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	70
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	71
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	72
4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	75
4.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi	76
4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77
4.13 Hasil Uji F	78
4.14 Hasil Uji t	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir Teoritis	32
3.1 Regresi Linear Berganda	52
4.1 Struktur Organisasi PT. Pegadaian cabang Palembang 1.....	62
4.2 Hasil Uji Normalitas.....	72
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Kuesioner	96
Data Hasil Penelitian	86
Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 17.00	87

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN CABANG PALEMBANG
KELAS 1**

**Oleh :
Daman Huri
1601110043**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian cabang Palembang. (2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian cabang Palembang 1. (3) Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian cabang Palembang 1.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian cabang Palembang 1 yang berjumlah 41 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil Penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa : (1) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian cabang Palembang sebesar $(\beta) - 0,157^*$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,089^*(> 0,05)$. (2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian cabang Palembang sebesar $(\beta) 0,647^*$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 (< 0,05)$. (3) Kompensasi dan Kepemimpinan secara simultan atau bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian cabang Palembang dengan tingkat signifikan sebesar $0,000^* (< 0,05)$. Hasil uji koefisien determinasi menyatakan bahwa, kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh sebesar $(R^2) 0,180$ atau sebesar 18,0% terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian cabang Palembang 1.

Kata kunci : Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja.

**EFFECT OF COMPENSATION AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. PEGADAIAN BRANCH OF PALEMBANG
CLASS 1**

**By:
Daman Huri
1601110043**

ABSTRACT

This study aims to see: (1) The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Palembang branch of the pawnshop. (2) The Effect of Leadership on Employee Performance at PT. Pawnshop Palembang branch 1. (3) The Effect of Compensation and Leadership on Employee Performance at PT. Pawnshop Palembang branch 1.

This research is an associative research with a quantitative approach. The population of this study were all employees of PT. Palembang branch of Pegadaian 1 which assessed 41 people. The data were collected using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The analysis technique used is multiple regression.

The results of the study at the 5% significance level found that: (1) Compensation has a negative and insignificant effect on employee performance at PT. Pawnshop Palembang branch is (β) - 0.157 * with a significant level of 0.089 * (> 0.05). (2) Leadership has a positive and insignificant effect on employee performance at PT. Pawnshop Palembang branch is (β) 0.647 * with a significant level of 0.001 (< 0.05). (3) Compensation and leadership simultaneously or together have an influence on employee performance at PT. Pawnshop Palembang branch with a significant level of 0.000 * (< 0.05). The coefficient of determination test results states that compensation and leadership have an effect (R^2) of 0.180 or 18.0% on employee performance at PT. Pawnshop Palembang branch 1.

Keywords: Compensation and Leadership on performance.

RIWAYAT HIDUP

Daman Huri, dilahirkan di Pal, 30 pada tanggal 07 Agustus 1992 dari Bapak Agus Supratman dan Ibu Daliah, saya anak keenam dari 8 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2004 di SD Negeri 1 lais, Bengkulu, utara Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2007 di SMP Negeri 1 lais Bengkulu utara, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2011 di SMA Negeri 1 lais Bengkulu utara, dan pada tahun 2016 saya memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 24 September 2020

Daman Huri

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian kinerja dan tujuan perusahaan. Kompensasi sangat la penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Apa bila karyawan berprestasi kemungkinan akan menerima bonus lebih tinngi dari pada yang tidak berprestasi. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya untuk meningkatkan kinerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan untuk tetap bertahan dalam persaingan lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberi pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Dan mencapai misi dan visi suatu perusahaan.

Kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan juga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya tunjangan-tunjangan dan asuransi yang memadai karyawan akan merasa betah dan nyaman terhadap pekerjaannya. Sistem kompensasi yang baik, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya

memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT. Pegadaian selalu meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan guna tercapainya visi dan misi perusahaan dan menjaga stabilitas perekonomian masyarakat agar berjalan dengan optimal, dalam hal ini penting bagi perusahaan dalam memperdayakan sumber daya manusia agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja pada umumnya adalah suatu hasil akhir atau hasil kerja seorang karyawan dari sebuah pekerjaan yang di tugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Sumber (Hussein Fattah,2014). Kinerja megacu pada prestasi kerja karyawan yang di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah di tetapkan oleh perusahaan . selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang sesuai, serta kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Kinerja ditimbulkan oleh beberapa faktor seperti pemberian kompensasi, baik berupa kompensasi financial ataupun non financial, dan masih banyak faktor lain dalam peningkatan kinerja seperti, pelatihan, standar kerja,dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan yaitu sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok di dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Dan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja. Untuk mendorong sistem kerja yang disebut motivasi dan mutlak yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Agar

bisa mempengaruhi bawahannya. Namun, kepemimpinan bukan lah masalah mudah baik memahami maupun menerapkannya dengan tepat. Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang di inginkan perusahaan. Pemimpin di suatu organisasi, baik yang bersifat profit oriented maupun non profit oriented memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang di hasilkan oleh suatu perusahaan merupakan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut. Sumber(fahmi,2013:14).

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap sikap karyawan, efektivitas seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Kepemimpinan merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang pemimpin haruslah bisa memahami kebutuhan para pekerjanya agar mereka bisa bekerja secara efektif dan maksimal demi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu seseorang pemimpin dituntut dekat dengan para pekerjanya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja, dengan memiliki kepemimpinan efektif, diharapkan perusahaan bisa terus berkembang kearah yang lebih baik.

PT. Pegadaian cabang Palembang kelas 1 merupakan kantor cabang utama yang berdiri di kota Palembang namun dalam perkembangannya kantor cabang utama telah tumbuh menjadi kantor cabang besar di kanwil III Palembang. Majunya kantor cabang Palembang ini juga di sebabkan oleh kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga dapat terus memberikan pelayanan yang optimal.

Selama ini perusahaan telah memberikan kompensasi yang baik sesuai dengan bidangnya masing –masing dan memiliki seorang pemimpin yang sangat berkompeten dalam memimpin perusahaan ini. Akan tetapi dalam hasil wawancara dari lima karyawan UPC yang berbeda, terdapat ketidakesenangan terhadap kepemimpinan kepala cabang di PT. Pegadaian cabang Palembang kelas 1, di karenakan pemimpin yang kurang respon dalam meyikapi kebutuhan karyawan, seperti saat salah satu UPC mengalami kerusakan pada CPU computer, kepala cabang terkesan mengindakan dan kurang cepat dalam megatasi permasalahan tersebut. Padahal kejadian tersebut bisa memperhambat kinerja karyawan yang bersangkutan. Dari sisi lain, kompensasi yang di berikan kepada karyawan terkadang di terimah tidak tepat waktu, hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan dapat menurun. Walaupun kompensasi yang diberikan PT. Pegadaian cabang Palembang kelas 1, telah di laksanakan sesuai peraturan yang telah di tetapkan dan besar nilai kompensasi yang di terimah sudah di ketahui, ada kecenderungan bahwa kompensasi yang di terimah belum memuaskan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, maka sangatlah penting bagi para karyawan PT. Pegadaian untuk bersikap disiplin dan bertanggung jawab dalam bekerja guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada perusahaan dan nasabah secara langsung. Hal ini sangatlah berguna demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat, dikarenakan PT. Pegadaian salah satu jasa gadai milik pemerintah yang jadi salah satu alternative yang digunakan oleh masyarakat.

Oleh karena itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini di karenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pegadaian cabang Palembang kelas 1, selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” PT. Pegadaian Cabang Palembang Kelas 1”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kelas I Palembang ?

2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang kelas I Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang kelas I Palembang ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang kelas I Palembang ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang kelas I Palembang ?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang kelas 1 Palembang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta menambah wawasan mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Palembang kelas I

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi teoritas atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk di jadikan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fattah, Hussein. 2014. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.
- Fahmi, Irham. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung : Alfabeta.
- A. A. Anwar Prabu Mangku Negara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Edison, Emron. Yohny anwar, SIMas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Agus Dharma, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Kerja , Rajawali Pers, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkuprawira, Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta

- Aulia, Alif Furqoni dan Eka Afnan Troena. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang*
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Danim, Sudarwan. 2013. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. CV Pustaka Setia: Bandung
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Hamid, Sanusi (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta