

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CANDY
MUARA SUNGAI PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

LESITA MIRANTI

NPM. 1701110233

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**


2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : LESITA MIRANTI
Nomor Pokok/NIRM : 1701110233
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang

Pembimbing Skripsi
Tanggal 25-10-21 Pembimbing I:


Agustina Marzuki, SE. M.Si
NIDN : 0008086502

Tanggal 25-10-21 Pembimbing II :



Muhammad Ridwan, SE, MM
NIDN : 0219116101

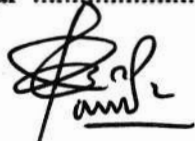
267/PS/DFE/21

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 25-10-2021

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 25-10-2021


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : LESITA MIRANTI
Nomor Pokok/NIRM : 1701110233
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 25-10-2021

Ketua Penguji :

Agustina Marzuki, SE. M.Si
NIDN : 0008086502

Tanggal 25-10-2021

Penguji I :

Muhammad Ridwan, SE, MM
NIDN : 0219116101

Tanggal 25-10-2021

Penguji II :

Amrillah Azrin, SE.MM.,MM
NIDN : 0203026201

267/PS/DFE/21

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi

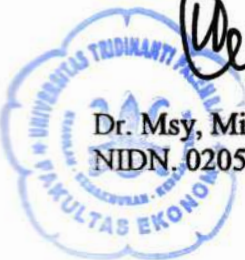
Tanggal 25-10-2021

Dr. Msy, Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Studi

Tanggal 25-10-2021

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301



MOTO DAN PERSEMBAHAN

*Jawaban dari sebuah keberhasilan adalah
terus belajar dan tak kenal putus asa*

Persembahan:

- ❖ Kepada Ibuku tercinta Bunisa (Almh) dan Ayahku Johan Rusdi yang telah berjuang dan membimbingku sampai saat ini
- ❖ Kakak-kakaku Feri Nopriyandi, Jevi Handayani, Handriyansah, Fauzi, Maryani, Lia Barokah dan Dhina yang telah menyemangatiku.
- ❖ Terkhusus untuk kakaku Deni Prayuda A. Md. Yang sudah berjuang bersamaku.
- ❖ Teman dekatku Sandy Prasuseno yang selalu mensupport.
- ❖ Teman seperjuangan-ku yang baik "Narelya Emza"
- ❖ Dulur-dulur di organisasi tercinta ku MAPATRI.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : LESITA MIRANTI
Nomor Pokok : 1701110233
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, September 2021

Penulis,



LESITA MIRANTI

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehaadiran Allah SWT, karna berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang” sebagai pernyataan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini peneliti masih jauh dari kata sempurna, hal ini dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang bersifat membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih kepada

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, MP, Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen

4. Ibu Agustina Marzuki, SE. M.Si Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan..
5. Bapak Muhammad Ridwan, SE, MM Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
7. Kepada pimpinan CV. Candy Muara Sungai Palembang, Bapak Andriansyah Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian

Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberi dukungan dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Amin yarobal alamanin

Palembang, September 2021

Penulis,

LESITA MIRANTI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.	7
2.1.1 Menejemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1.1 Ruang Lingkup MSDM	8

2.1.2	Pengawasan	9
2.1.2.1	Pengertian Pengawasan	9
2.1.2.2	Syarat-Syarat Pengawasan yang Efektif	10
2.1.2.3	Tujuan dan Dimensi Pengawasan	11
2.1.2.4	Indikator Pengawasan	11
2.1.2.5	Dimensi Pengawasan	12
2.1.3	Komitmen Organisasi	12
2.1.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi	12
2.1.3.2	Manfaat Komitmen Organisasi	13
2.1.3.3	Dimensi Komitmen Organisasi	14
2.1.3.4	Indikator Komitmen Organisasi	15
2.1.4	Kompensasi	15
2.1.4.1	Pengertian Kompensasi	15
2.1.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	17
2.1.4.3	Jenis-Jenis Kompensasi	19
2.1.4.4	Indikator Kompensasi	21
2.1.4.5	Dimensi Kompensasi.....	21
2.1.5	Kinerja Karyawan	22
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan	22
2.1.5.2	Tujuan Kinerja Karyawan	23
2.1.5.3	Indikator Kinerja	23
2.1.5.4	Dimensi Kinerja	24
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan	24
2.3	Kerangka Berfikir	26
2.4	Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.1.1	Tempat Penelitian	29

3.1.2	Waktu Penelitian	29
3.2	Sumber dan Teknik Peumpulan Data	30
3.2.1	Sumber Data	30
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	30
3.3	Populasi ,Sampel dan Teknik sampling	31
3.3.1	Populasi	31
3.3.2	Sampel.....	32
3.3.3	Teknik Sampling.....	32
3.4	Rancangan Penelitian	33
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	35
3.5.1	Variabel Penelitian	35
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	36
3.6	Instrumen Penelitian	39
3.6.1	Uji Validitas	39
3.6.2	Uji Reliabilitas	40
3.7	Teknik Analisa Data.....	40
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	40
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	41
3.8	Uji Hipotesis Penelitian	45
3.8.1	Uji Simultan (Uji F)	45
3.8.2	Uji Parsial (Uji t)	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	48
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	48
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	49
4.1.2.1	Struktur Organisasi	49
4.1.2.2	Uraian Tugas	49

4.2	Pembahasan dan interpretasi	52
4.2.1	Deskripsi Profil Responden	52
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	52
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	54
4.3.1	Uji Validitas	54
4.3.2	Uji Reliabilitas	59
4.4	Teknik Analisis Data	60
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	60
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial	61
4.4.2.1	Uji Asumsi Klaisk	61
4.4.2.3	Analisi Linier Berganda	64
4.4.2.3	Koefisien Korelasi	66
4.4.2.4	Koefisien Determinasi	67
4.5	Uji Hipotesis Penelitian	68
4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	68
4.5.2	Uji Parsial (Uji t)	69

BAB VKESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	74

Daftar Pustaka

Lmpiran

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.1	Rekapitulasi Absensi Karyawan	3
2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan	25
3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	29
3.2	Variabel Penelitian dan Definisi operasional	36
3.3	Skala Likert	39
3.4	Kriteria Hubungan Dua Variabel	43
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	52
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.4	Hasil Uji Validitas Pengawasan (X_1)	55
4.5	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_2)	56
4.6	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_3)	57
4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	58
4.8	Hasil Uji Reliabilitas	60
4.9	Statistik Deskriptif	61
4.10	Hasil uji Analisa Linier Berganda	65
4.11	Hasil Uji Koefesien Korelasi	67
4.12	Hasil Uji Koefesien Determinasi	67
4.13	Hasil Uji F	68
4.14	Hasil Uji t	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar	
2.1 Kerangka Berfikir	26
4.1 Struktur Organisasi	49

ABSTRAK

Lesita Miranti, Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Agustina Marzuki, SE. M.Si dan Bapak Muhammad Ridwan, SE, MM)

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang. Tujuan skripsi ini adalah untuk mengetahui pengaruh 1) Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan, 2) Pengawasan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan, 3) Komitmen Organisasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan, 4) Kompensasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan, Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 Karyawan CV. Candy Muara Sungai Palembang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$. Variabel Pengaruh Pengawasan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang dengan signifikan t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. variabel Pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang dengan signifikan t sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$. variabel Pengaruh Kompensasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang dengan signifikan t sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Pengawasan, Komitmen Organisasi, Kompensasi

ABSTRACT

Lesita Miranti, Effect of Supervision, Organizational Commitment and Compensation on Employee Performance at CV. Candy Muara Sungai Palembang (Under the guidance of Mrs. Agustina Marzuki, SE, M.Si and Mr. Muhammad Ridwan, SE, MM).

This thesis basically examines the influence of supervision, organizational commitment and compensation on employee performance at CV. Candy Estuary of the Palembang River. The purpose of this thesis is to determine the effect of 1) Monitoring, Organizational Commitment and Compensation Simultaneously on Employee Performance, 2) Partial Supervision of Employee Performance, 3) Partial Organizational Commitment on Employee Performance, 4) Partial Compensation on Employee Performance, Sample in this study as many as 50 employees CV. Candy Estuary of the Palembang River. Data collection techniques used questionnaires, while data analysis used validity tests, reliability tests, and multiple linear regression analysis.

The results showed that there was a simultaneous influence of supervision, organizational commitment and compensation on employee performance at CV. Candy Estuary of the Palembang River. With a significant F of $0.000 < 0.005$. Partially Influence of Supervision on Employee Performance at CV. Candy Muara Sungai Palembang with a significant t of $0.000 < (0.05)$. Partial Influence of Organizational Commitment on Employee Performance at CV. Candy Muara Sungai Palembang with a significant t of $0.006 < (0.05)$. Variable Partial Compensation Effect on Employee Performance at CV. Candy Muara Sungai Palembang with a significant t of $0.001 < (0.05)$.

Keywords: Employee Performance, Supervision, Organizational Commitment, Compensation

RIWAYAT HIDUP

Lesita Miranti, lahir Palembang 18 Agustus 1998 anak kelima dari Lima bersaudara dari Bapak Johan Rusdi dan Ibu Bunisa (Almh).

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 50 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Taman Siswa Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA Negeri 16 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021

Lesita Miranti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang paling mampu mengelola sumber daya-sumber daya yang lainnya, dengan kata lain sumber daya manusia menggunakan kunci keberhasilan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja agar kepuasan kerja karyawan tercapai sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Fahmi (2015:653) pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Moekizat (2015:289) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap

karyawan, maupun antara karyawan terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Didalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Adapun dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya

manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. sehingga perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Berikut tabel yang menunjukkan penurunan Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang, Periode 2018-2020

Kriteria Absensi	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Sakit	18	30	33
Izin	22	28	32
Cuti	16	20	24
Alpha	4	6	12
Jumlah Hari Absen	60	84	101
Jumlah Hari Kerja	306	306	306
Jumlah Pegawai	32	32	32
Persentase	30%	33%	36%

Sumber: CV. Candy Muara Sungai Palembang

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang, tahun 2018 yaitu 30% sedangkan pada tahun 2019 meningkat menjadi 33% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2020 sebesar 36%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan observasi

awal melalui wawancara dengan CV. Candy Muara Sungai Palembang bahwa kurangnya pengawasan, komitmen organisasi dan kompensasi kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan sehingga kurangnya tanggung jawab bekerja dari masing-masing karyawan. Seperti karyawan yang tidak masuk kerja dan tidak memberitahukan terlebih dahulu kepada atasan, hal ini membuat kinerja kerja karyawan menurun sehingga membuat pekerjaan karyawan terhambat dan tidak tepat waktu menyelesaikannya, hal ini perlu menjadi perhatian pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang?
2. Apakah terdapat Pengaruh Pengawasan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang?

3. Apakah terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang?
4. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui.

1. Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang.
2. Pengaruh Pengawasan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang.
3. Pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang.
4. Pengaruh Kompensasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, serta wawasan, mengenai Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada perusahaan dalam melihat Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Candy Muara Sungai Palembang?

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Atmodiwiryo, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Arikunto, 2019, Workshop, *Workload Sumber Daya Manusia*. Joernnal
- Benardin. Russel. 2016, *Analisis Kinerja Karyawan*, Wodpress.
- Bintoro. Daryanto, 2017, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.
- Dani, 2016, *Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Dwi Priyatno, 2015, *Asumsi Klasik* , Fisipol UGM : Yogyakarta.
- Fahmi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Herman. Sofyandi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Kadarisman, 2016, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.
- Kuncoro, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta
- Marwansyah (2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Mayer. Allen, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung
- Moekizat, 2015, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.

- Rosalina, D. (2020). *Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat*.
- Satriadi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Simanjuntak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Simbolon, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS:Yogyakarta.
- Sondang. Siagian. Atmodiwiryo, 2016 *Manajemen Kinerja, Langkah Efektif dan Evaluasi Kerja*, PT Intermedia Personalia Utama: Jakarta.
- Sugiarso, 2017, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Sugiono, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Supiyanto, Y. (2015). *Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi*. In Prosiding Seminar Nasional (Vol. 9, pp. 731-737).
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Suryadi Prawirosentono, 2016, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Tahir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Widodo, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.