

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,  
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. BUKIT ASAM TBK**

**Diajukan Oleh:**

**Mohammad Arino Apriansyah**

**NPM : 1801110202**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Mohammad Arino Apriansyah  
Nomor Pokok : 1801110202  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1(S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja,  
Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap  
Kinerja Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk

Pembimbing Skripsi

Tanggal 18-10-2022 Pembimbing I



: Prof. Dr. H. Sulbahri Madijir, SE., MM

NIDN : 0016035101

Tanggal 11-10-2022 Pembimbing II



: Kamariah, SE., MM

NIDN : 0221075802

Mengetahui,

Dekan



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

NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, SE, M.M

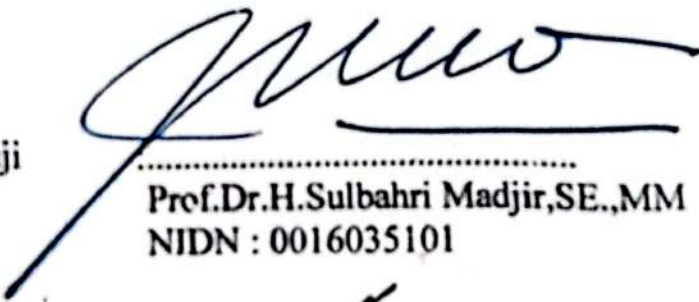
NIDN : 0222096301

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Mohammad Arino Apriansyah  
Nomor Pokok / NIM : 1801110202  
Jurusan / Program Studi : Ekonomi / Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,  
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. BUKIT ASAM Tbk.

Penguji Skripsi :

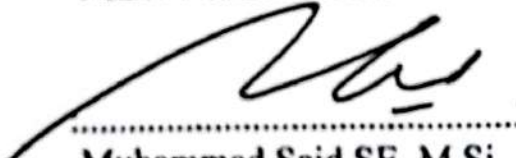
Tanggal 18-10-2022 Ketua Penguji

  
.....  
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM  
NIDN : 0016035101

Tanggal 18-10-2022 Penguji I


  
.....  
Kamariah, SE., MM  
NIDN : 0221075802

Tanggal 18-10-2022 Penguji II

  
.....  
Muhammad Said, SE., M.Si  
NIDN : 0217046401

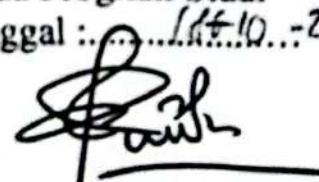
Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal : 18-10-2022

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



Ketua Program Studi  
Tanggal : 18-10-2022

  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mohammad Arino Apriansyah  
NPM : 1801110202  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.

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

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

Palembang, September 2022

Penulis,



Mohammad Arino Apriansyah

**MOTTO :**

***“ Jangan membuang-buang waktumu, gunakanlah waktumu sebaik mungkin untuk menuju kesuksesan dimasa depan ”***

***( M. Arino Apriansyah )***

***Kupersembahkan kepada :***

- ***Allah SWT***
- ***Kedua Orang Tuaku yang Tercinta***
- ***Saudaraku yang Tersayang***
- ***Segenap Dosen Tridinanti yang kuhormati Terkhusus Program Studi Manajemen***
- ***Teman Seperjuanganku***
- ***Akmamater Kebanggaanku***

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk "**. Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan proposal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
2. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE. MM selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Ibu Kamariah,SE.,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
6. Pimpinan beserta Staff PT. Bukit Asam Tbk yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

8. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
9. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, Februari 2022



Penulis  
Mohammad Arino Apriansyah

## ABSTRAK

PT Bukit Asam Tbk disebut juga dengan PTBA merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang distribusi batubara yang berpusat di Tanjung enim, Sumatera Selatan. PT. Bukit Asam Tbk adalah perusahaan milik negara yang bertujuan untuk mengembangkan usaha pertambangan nasional khususnya batubara, dalam hal ini peneliti ingin melihat “ Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk “ dibagian SDM ( Sumber Daya Manusia ) yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dan menggunakan teknik sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan dokumentasi, pengumpulan data tersebut penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas, dengan keberadaan variable ini dalam penelitian kuantitatif merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Displin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) ), dan Kompensasii (X4). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu variabel dependen yang merupakan variabel dengan dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Displin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasii, kinerja karyawan.



## **ABSTRACT**

PT Bukit Asam Tbk, also known as PTBA, is a state-owned company engaged in coal distribution based in Tanjung Enim, South Sumatra. PT. Bukit Asam Tbk is a state-owned company that aims to develop a national mining business, especially coal, in this case the researcher wants to see "The Effect of Leadership, Work Discipline, Work Environment and Compensation Against Employee Performance PT. Bukit Asam Tbk " in the HR (Human Resources) section, totaling 46 people. This study uses a saturated sample method and uses a sampling technique. Data collection techniques in this study were conducted by interview (interview), questionnaire (questionnaire), observation (observation) and documentation. The data collection in this study used questionnaire data collection techniques.

In this study there are two variables used, namely the independent variable (independent) and the dependent variable (dependent). The independent variable, with the existence of this variable in quantitative research, is a variable that explains the occurrence of the focus or research topic. The variables used in this study were Leadership (X1), Work Discipline (X2), Work Environment (X3), and Compensation (X4). The dependent variable in this study is the dependent variable which is a variable that is influenced or which is the result of the independent variable. The dependent variable used in this study is employee performance (Y).

**Keywords** : Leadership, Work Discipline, Work Environment, and Compensation, employee performance.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Mohammad Arino Apriansyah, dilahirkan di Tanjung Enim pada tanggal 20 April 2000 dari Ayah Supriyanto dan Ibu Enita. Anak Ketiga dari 3 (tiga) bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 26 Kecamatan Lawang Kidul Kabupaten Muara Enim, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 2 Kecamatan Lawang Kidul Kabupaten Muara Enim dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMA Bukit Asam Kecamatan Lawang Kidul Kabupaten Muara Enim. Pada tahun 2018 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, September 2022

Mohammad Arino Apriansyah

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	7
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
2.2 Kepemimpinan.....	8
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	8
2.2.2 Perilaku Kepemimpinan.....	10
2.2.3 Karakteristik Kepemimpinan.....	11
2.2.4 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan.....	12

2.3	Disiplin Kerja.....	13
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.3.2	Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	15
2.3.3	Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja.....	15
2.3.4	Aspek dan Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.4	Lingkungan Kerja.....	17
2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
2.4.2	Prinsip Dasar Lingkungan Kerja.....	18
2.4.3	Fungsi Lingkungan Kerja.....	20
2.4.4	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungann Kerja.....	20
2.4.5	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.5	Kompensasi.....	22
2.5.1	Pengertian Kompensasi.....	22
2.5.2	Tujuan Pemberian Kompensasi.....	23
2.5.3	Jenis-jenis Kompensasi.....	25
2.5.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	25
2.5.5	Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	29
2.6	Penelitian Lain yang Relevan.....	29
2.7	Kerangka Berfikir.....	31
2.8	Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
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.....	34
3.2.1	Sumber Data.....	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3	Populasi,Sample,dan Sampling .....	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sample .....	36
3.3.3	Sampling.....	36

3.4 Variabel dan Defenisi Operasional.....	37
3.4.1 Variabel .....	37
3.4.2 Defenisi Operasional Variabel.....	38
3.5 Instrumen Penelitian.....	39
3.5.1 Uji Validitas.....	41
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
3.7 Uji Hipotesis Statistik.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Sejarah PT. Bukit Asam Tbk.....	52
4.1.2 Visi dan Misi PT. Bukit Asam .....	53
4.2 Pembahasan .....	53
4.2.1 Karakteristik Responden.....	53
4.3 Analisis Pembahasan.....	55
4.3.1 Uji Validasi dan Uji Reliabilitas.....	55
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.3.4 Uji Koefisien Korelasi.....	72
4.3.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73
4.3.6 Uji Hipotesis Statistik.....	74
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Jenis – Jenis Kompensasi.....	25
2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	29
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	38
3.2 Skala Likert.....	40
3.3 Interval Koefisien.....	46
4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.3 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
4.4 Hasil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ).....	56
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ).....	56
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ).....	57
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X <sub>4</sub> ).....	58
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
4.10 Hasil Nilai Rata-rata Skor Jawaban Variabel Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ).....	60
4.11 Hasil Nilai Rata-rata Skor Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ).....	60
4.12 Hasil Nilai Rata-rata Skor Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )....	61
4.13 Hasil Nilai Rata-rata Skor Jawaban Variabel Kompensasi (X <sub>4</sub> ).....	62
4.14 Hasil Nilai Rata-rata Skor Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
4.15 Hasil Uji Relibilitas Variabel Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ).....	64
4.16 Hasil Uji Relibilitas Variabel Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ).....	64
4.17 Hasil Uji Relibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ).....	65
4.18 Hasil Uji Relibilitas Variabel Kompensasi (X <sub>4</sub> ).....	65
4.19 Hasil Uji Relibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	66
4.20 Hasil Uji Normalitas Data.....	67
4.21 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68

4.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.23 Hasil Uji Autokorelasi.....	70
4.24 Hasil Uji Regresi Limier Berganda.....	71
4.25 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	72
4.26 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	73
4.27 Uji Simultan Digunakan Uji F.....	74
4.28 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	31
4.1 Grafik Normal Probability Plot.....	67
4.2 Grafik Scatterplot.....	69



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan pelaksanaan dalam suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar semua karyawan dan pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang bertanggung jawab dapat memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat. Untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, peranan pimpinan sangatlah penting. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin karyawan, kompensasi. Adapun faktor internal terdiri dari kecerdasan, keterampilan, stabilitas, emosi, motivasi, peran persepsi, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja sedangkan factor eksternal terdiri dari peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat pekerja, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar (Tika, 2012).

Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Prestasi tersebut sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan yang bersangkutan. (Siswanto, 2019)

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi organisasinya, Penelitian Ahmad (2014) menyatakan kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi di kinerja PT. Bukit Asam. Tbk yaitu lingkungan kerja dari beberapa penelusuran literasi bahwa sebagian besar hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki keterkaitan dengan motivasi yang didapatkan oleh karyawan tersebut. Motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Pada umumnya seseorang bertindak karena suatu alasan mencapai tujuan.

Perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

PT Bukit Asam Tbk disebut juga dengan PTBA merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang distribusi batubara yang berpusat di Tanjung enim, Sumatera Selatan. PT. Bukit Asam Tbk adalah perusahaan milik negara yang bertujuan untuk mengembangkan usaha pertambangan nasional

khususnya batubara. PT Bukit Asam Tbk sangat dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik dari segi kinerjanya yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin karyawan dan kompensasi.

Dalam hal ini peneliti ingin melihat “ Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja. Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk “ dibagian SDM ( Sumber Daya Manusia ) yang berjumlah 46 orang. Mengingat penting nya peran dan tugas utama pada bagian ini terhadap sumber daya manusia diperusahaan, mulai dari tugas perencanaan yang sering disebut perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, performance manajemen, gaji, dan hubungan kerja. Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Permasalahan kinerja PT. Bukit Asam Tbk berdasarkan kesimpulan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan pihak manajemen, bahwa disiplin karyawan masih sangat rendah hal ini ditandai berdasarkan data absensi karyawan bahwa masih ada karyawan datang terlambat serta tidak memiliki komitmen kerja seperti tidak hadir tanpa keterangan (alfa). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor disiplin karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk . Faktor lainnya baik kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi juga perlu ditinjau untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik. Berdasarkan hasil uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk?
2. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk?
4. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk?
5. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh :

1. Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk
2. Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk
3. Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.
4. Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.
5. Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Agus, 2015. *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional
- Aria, dkk (2020). *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan*. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 4 No. 1 Maret 2020 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791 <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1> , diakses 30 Desember 2021
- Besse, 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Desi, 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Eddy, 2020. *Peningkatan Kinerja SDN Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penbar Medis Pustaka
- Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Endah, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management
- Erpidawaty, 2019. *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada
- Fajar, 2021. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Harsuko, 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UB Press
- Hasan, 2021. *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern*. Jawa Barat : CV Jejak
- Hidayat, 2019. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Banten: Yayasan Pendidikan dan Sosial

- Ita, dkk. 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah
- Julianus, 2017. *Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative
- Naila & Jojok, 2021. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo*. JSMB Vol. 8 (1) 2021 hlm. 56-63 Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb> , diakses 30 Desember 2021
- Mukson, dkk. 2019. *Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan*. Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha
- Onita, dkk. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan : Yayasan Kita Menulis
- Rafsandjani, 2017. *Pengantar Bisnis Bagi Pemula*. Malang: CV. Kautsar Abadi
- Saihudin, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia
- Saiful, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya
- Serlly, 2021. *Turnover Intention Karyawan*. Jawa Barat: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI)
- Siswanto. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti, 2019. *Kompensasi dan Komitmen Guru*. Pontianak: PGRI Prov Kalbar
- Sukarman, dkk. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis
- Surajiyo, dkk. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish