PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM DAMRI CABANG KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Wahyu Bhaskara

NIM : 212016114

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM DAMRI CABANG KOTA PALEMBANG

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Wahyu Bhaskara

NIM : 212016114

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Bhaskara

Nim : 212016114

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : **Pengaruh Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2020

METERAI TEMPEL 6000

Wahyu Bhaskara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang**

Nama	: Wahyu Bhaskara
NIM	: 212016114
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal,

Pembimbing,

Pembimbing I	Pembimbing II
Wani Fitriah., S.E., M.Si	Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN: 0228016501	NIDN: 0229057501

Mengetahui,

Dosen

u.b. Ketua program Studi Manajemen

Zaleha Trihandayani,S.E, M.Si
NIDN: 021605700

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Berusaha dengan keras akan membuahkan hasil yang memuaskan"

PERSEMBAHAN:

Dengan cinta dan ridho Allah SWT kupersembahkan Skripsi ini khusus kepada:

- *Kedua Orang Tuaku Tercinta, Akhiruddin dan Ely Carniah. Kakak laki-lakiku Rahmad Ramadhon dan adikku Sabrina Tiara Cindo. Kakak Ipar Perempuan Anggi Setia Risyanti Serta Keponakan ku Fairel Abdul Hannan.*
- *Dosen Pembimbingku Wani Fitriah, S.E.,M.Si dan Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M.*
- *Keluarga Besarku*
- *Wanita yang dekat denganku Widia Fitri Afriyani*
- *Sahabat Terdekatku Gustiyan, Suci, Khairul, Gading, Wulan, Terima Kasih Telah Berjuang Bersama*
- *Sahabatku yang tersayang Derry Juliandi*
- *Teman-teman Posko 236 Desa Lalang Sembawa*
- *Teman-teman Prodi Manajemen Angkatan 2016*
- *Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang** diselesaikan dengan tepat waktu.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Bapak, Akhiruddin dan Ibu, Ely Carniah yang telah memberikan doa, motivasi, semangat dan kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya. Penulis juga ucapkan terima kasih kepada Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si dan Bapak Adi Arifai, S.E., M.M yang telah membimbing, memberikan arahan dan saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
2. Zaleha Trihandayani,S.E,M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Wani Fitriah, S.E., M.Si dan Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi
4. Zaleha Trihandayani,S.E., M.Si dan Nadia Afrilliana, S.E., M.Si, selaku Dc Penelaah
5. Responden yang telah membantu dalam mengisi koesioner
6. Dosen/staf Pengajar, staf akademik dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis
7. Sahabat-sahabatku dan teman-teman dari prodi Manajemen dan Akuntansi
8. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir ini.

Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis,

Wahyu Bhaskara

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar i
Halaman Judul ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat iii
Halaman Pengesahan Skripsi iv
Halaman Persembahan dan Motto v
Halaman Prakata vi
Halaman Daftar isi viii
Halaman Daftar Tabel x
Halaman Daftar Lampiran xi
Abstrak xii

BAB I. PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 8

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS 9

A. Landasan Teori 9
B. Penelitian Sebelumnya 24
C. Kerangka Pemikiran 26
D. Hipotesis 27

BAB III. METODE PENELITIAN 28

A. Jenis Penelitian 28
B. Lokasi Penelitian 29
C. Operasionalisasi Variabel 30
D. Populasi Dan Sampel 31
E. Data Yang Diperlukan 32
F. Metode Pengumpulan Data 33
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis 35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 42

A. Hasil Penelitian 42
B. Pembahasan Hasil Penelitian 60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN 66

A. Simpulan 66
B. Saran 66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan kinerja PERUM DAMRI unit angkutan bus 4
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian..... 30
Tabel III. 2 Jumlah Karyawan 32
Tabel IV. 1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 44
Tabel IV. 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 45
Tabel IV. 3 Hasil Uji Validitas Kompensasi Karyawan 46
Tabel IV. 4 Hasil Uji Reliabilitas 47
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 48
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 49
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 50
Tabel IV. 8 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan 51
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja 53
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Kompensasi Karyawan 55
Tabel IV.11 Regresi Linier Berganda 57
Tabel IV.12 Uji t 58
Tabel IV. 13 Uji F 59
Tabel IV. 14 Koefisien Determinasi 60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

Lampiran 2: Tabel r

Lampiran 3: Tabel F

Lampiran 4: Tabel t

Lampiran 5: Tabulasi Data Validitas dan Reabilitas

Lampiran 6: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 7: Tabulasi Hasil Jawaban Responden

Lampiran 8: Hasil Regresi Perhitungan SPSS

Lampiran 9: Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 10: Surat Selesai Riset

Lampiran 11: Sertifikat Toefl

Lampiran 12: Sertifikat AIK

Lampiran 13: Plagiarism Cheker

Lampiran 14: Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran 15: Lembar Data Peserta Ujian Kompre

Lampiran 16: Biodata Penulis

ABSTRAK

Wahyu Bhaskara /212016114/2020/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1) Adakah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. 2) Adakah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 83 karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kompensasi karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. 2) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kompensasi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

Kata kunci: kinerja karyawan, lingkungan kerja, kompensasi karyawan

ABSTRACT

Wahyu Bhaskara /212016114/2020/ *The Effect of Work Environment and Employee Compensation on Employee Performance at PERUM DAMRI Palembang City Branch.*

Formulation of the problem in this study were 1) Is there any influence of the work environment and employee compensation simultaneouly on employee performance at PERUM DAMRI Palembang City Branch. 2) Is there a partial influence of the work environment and employee compensation on employee performance at the Palembang City Branch of PERUM DAMRI. This research was conducted with the aims of 1) determining the effect of work environment and employee compensation jointly on employee performance at PERUM DAMRI Palembang City Branch. 2) determining the effect of work environment and employee compensation partially on employee performance at PERUM DAMRI Palembang City Branch. This type of research was associative. The sample used was 83 employees at PERUM DAMRI Palembang City Branch with the sampling technique using Proportionate Stratified Random Sampling. The data used in this study were primary and secondary data. The data collection method used was through a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique used was Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicated that 1) there was a significant influence on the work environment and employee compensation together on the employee performance of PERUM DAMRI Palembang City Branch. 2) there was a significant effect of work environment and partial compensation for employees' performance at PERUM DAMRI Palembang City Branch.

Keywords: *employee performance, work environment, employee compensation*

PENGESAHAN
NO. 326 /ABSTRAK/UMP/VIII / 20 20
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah adalah salah satu faktor penting dalam perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen Sumber Daya Manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Menurut Edy Sutrisno (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya,dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan Sumber Daya Manusia saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. Sumber Daya

Manusia memiliki peranan besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas Sumber Daya Manusia di dalamnya, hal ini karena semua organisasi dalam dunia usaha memang lebih dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia yang mengelolahnya. Maka dari itu agar dapat menjalankan usaha secara lebih baik, maka pemilihan Sumber Daya Manusia serta pengembangan potensinya harus diperhatikan secara lebih maksimal dan untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan dibutuhkan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar. Patokan yang dapat digunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antar karyawan. Dalam evaluasi kinerja, ada standar yang disebut sebagai standar kinerja. Evaluasi kinerja tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik tanpa standar kinerja. Standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan secara individual atau kelompok pada semua indikator kinerjanya. Dalam definisi ini, standar kinerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kerja minimal tersebut, maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang karyawan berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik, atau sangat baik.

Dalam mengelola SDM, kinerja karyawan menjadi faktor penting karena tanpa adanya kinerja karyawan maka perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan kedepannya. Menurut Mangkunagara (dalam Busro 2018:88) Kinerja adalah hasil kerja atau

produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.Pencapaian visi dan misi tersebut untuk mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kinerjanya hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia, oleh karena itu karyawan menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah lingkungan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. imbalan yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa dari kinerjanya pada suatu organisasi

atau perusahaan.Kompensasi dapat berwujud secara fisik ataupun nonfisik. Kompensasi wajib dihitung dan diserahkan kepada karyawan berdasarkan pengorbanan yang disesuaikan dengan kinerja para karyawan terhadap perusahaan.Penetapan kompensasi sebelumnya harus dilakukan perhitungan yang disesuaikan dengan kinerja karyawan.Oleh karena itu perlu pembuatan sistem penilaian kinerja karyawan.Sistem tersebut secara garis besar harus mencakup penilaian seluruh karyawan seperti beban kerja yang di berikan dan mampu diselesaikan, ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, interaksi dengan karyawan atau manajer, dan indikator kompensasi lainnya.

PERUM DAMRI merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan transpotasi yang berada dalam naungan (BUMN). Perusahaan ini juga berkepentingan dengan kinerja karyawan, kinerja akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya oleh karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dengan melihat hasil kerja karyawannya. Hal ini ditandai dengan standar yang telah ditetapkan belum tercapai dan maksimal karena dari penjualan tiket yang masih belum mencapai target, Seperti yang dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel I.1

LAPORAN KINERJA PERUM DAMRI UNIT ANGKUTAN BUS

KOTA PALEMBANG PERIODE 2015-2019

Tahun	SO (Bus)	RIT	KM	PNP
2015	193	586.912	12.475.185	28.837.785
2016	183	528.490	11.242.942	20.966.263
2017	177	498.326	11.301.074	19.632.700
2018	161	500.561	10.676.256	18.714.889
2019	158	464.945	9.418.296	16.934.255

Sumber: PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang 2020

Keterangan :

SO : Siap Operasi

KM : Kilometer (jarak)

RIT : Bolak-balik dalam satu trayek

PNP : Penumpang

Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa SO, RIT, KM, dan PNP mengalami fluktuasi dari tahun 2015-2019, dapat dilihat SO, RIT, KM, serta penumpang mengalami penurunan di tiap tahunnya. Penurunan penumpang ditiap tahunnya terjadi menyebabkan standar yang diinginkan perusahaan tidak tercapai. Dengan tidak tercapai standar menyebabkan tidak tercapainya tujuan, karena hal ini disebabkan oleh kurangnya kerja sama antar sesama pegawai, selain itu sarana dan prasarana juga masih kurang sehingga saat ingin memberangkatkan penumpang ketujuannya mengalami kemunduran jadwal. Hal ini kadang membuat penumpang tidak nyaman dan beralih ke transportasi lain. Selain itu susashnya mencari peluang untuk mencapai tujuan seperti naik jabatan dikarenakan persaingan antar karyawan dalam perusahaan.

Kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan yang terlihat di perusahaan tersebut seperti suhu udara di dalam ruangan kerja masih kurang maksimal karena masih sedikitnya ventilasi udara yang ada ditempat kerja karyawan, serta sering terjadinya kerusakan pada alat pendingin ruangan karena kurangnya perawatan.

Suara bising yang timbul diakibatkan oleh bus yang berada di samping ruangan kerja sehingga membuat konsentrasi karyawan didalam kantor menjadi terganggu.Penataan warna cat didalam ruangan kerja karyawan sudah lama tidak di cat ulang yang membuat warna dinding menjadi pudar sehingga mengakibatkan karyawan merasa bosan dengan tampilan ruang kerja. Fenomena lain yang terjadi didalam perusahaan tersebut ialah beberapa bulan yang lalu telah terjadi kehilangan kendaraan bermotor, hal ini terjadi karena kurangnya keamanan dalam penjagaan

Karyawan merasa bukan hanya lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan tapi juga kompensasi kerja. Kompensasi karyawan PERUM DAMRI masih kurang sebab gaji yang diterima oleh karyawan belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Sumatera Selatan yang sebesar Rp.3.165.519. Sebab, Sopir bus masih banyak yang mengeluh soal gaji yang mereka terima sebab gaji yang diterima sopir bus masih tergolong kecil dan belum sesuai dengan UMK Palembang, karena belum menjadi karyawan tetap perusahaan masih pegawai kontrak. Selain itu masih kurangnya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan banyak mengeluh soal tunjangan yang mereka terima dan tidak adanya insentif yang

diberikan perusahaan kepada karyawan. Serta fasilitas yang diberikan pihak perusaan kepada karyawan masih banyak kurang seperti masih kurangnya komputer yang di sediakan oleh perusahaan masih terbatas sehingga karyawan pada saat ingin mengerjakan tugas menggunakan komputer harus menggunakannya secara bergantian dengan karyawan lain, serta kurangnya akses internet yang membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selain itu juga, Office boy (OB) yang ada dikantor tesebut terbilang lambat dalam melakukan suatu pekerjaan seperti membersihkan ruangan kerja yang kotor yang membuat ketidak nyamanan karyawan dalam melakukan aktivitas kantor.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dengan judul "pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di PERUM DAMRI cabang kota Palembang".

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan kompensasi karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan kompensasi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya tentang kinerja karyawan.

2. Bagi PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, khususnya dalam kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

Busro.2018**.** ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Edy Sutrisno. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. 2018. Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi. Palembang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universtas Muhammadiyah Palembang.

Imam Ghozali. 2011. ***Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPS****S*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Iqbal Hasan. 2011. ***Pokok-pokok Materi Statistik 1 (statistic deskriptif)*****.** Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. 2019. ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)***. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Malayu, Hasibuan. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia*****.** Jakarta: PT. Bumi Aksara.

M.Harianto, M.Anang Firmansyah dan Rima Mareta Sari. 2018. ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan*** **pada Divisi laboratorium PT. Wings Surya**.Vol. XV No. 2. Hal 85-103.

Nitisemito, A.S (2010**).** ***Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*** **(ketiga)**. Jakarta: Ghalia Indonesia

Nizar Alam Hamdani dan Fatwa Otto Padilah. 2016. **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut.** Vol.15 No.03. Hal 046-055

Sedarmayanti, (2011). ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D***. Bandung Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dn R&D.** Bandung: Alfabeta.

Wibowo, 2016. ***Manajemen Kinerja: edisi kelima*****.** Jakarta: Rajawali Pers.

Wiwiet Eka Nurcahyati, Rooswidjajani, Harril Brimantyo. 2016. ***Pengaruh***

***kompensasi dan lingkuan kerja terhadap kinerja karyawan*Pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT. H.P. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur**. Vol. 3 No. 2. Hal 17-24.