# PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GADING CEMPAKA GRAHA

**SKRIPSI**

**Nama : Regita Cahyani**

**NIM : 212017352**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

# PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GADING CEMPAKA GRAHA

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada**

**Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Palembang**


**Nama : Regita Cahyani**

**NIM : 212017352**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**


**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Regita Cahyani

NIM 212017352

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gading Cempaka Graha

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana 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 serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021

10000 METERAI TEMPEL 178BAJX340501943

Regita Cahyani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

| | | |
|---|---|---|
| Judul | : | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gading Cempaka Graha |
| Nama | : | Regita Cahyani |
| Nim | : | 212017352 |
| Fakultas | : | Ekonomi |
| Program Studi | : | Manajemen |
| Kosentrasi | : | Sumber Daya Manusia |

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2021

| Pembimbing I, | Pembimbing II, |
|---|---|
| **Edy Liswani, S.E., M.Si** | **Lesi Agusria, S.E., M.M** |
| NIDN : 0027086001 | NIDN : 0205088201 |

Mengetahui
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Memulai dengan Penuh Keyakinan,

Menjalankan dengan Penuh Keikhlasan,

Menyelesaikan dengan Penuh Kebahagiaan.

PERSEMBAHAN :

''Dengan Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang,

Segala Puji Bagi Allah''

''Nabi Muhammad Rosulullah Shallallahu Alaihi Wassalam Yang Paling

Ku Kagumi''

Kupersembahkan Karya Seserhana ini Kepada:

- Orang Tuaku Tercinta

-Bapak Heri Anto & Rodes Ayani

- Keluarga Besarku Tersayang
- Dosen-dosenku Yang Luar Biasa
- Sahabat Seperjuanganku

# PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

***Assalamu'alaikum wr.wb***

Alhamdulillahi Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Cempaka Graha"** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda dan Ibuku berserta Keluargaku yang tercinta. Kupersembahkan karya ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi,M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candera, S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani, S.E.,M.Si dan Lesi Agusria, S.E, M.M selaku pembimbing I dan II.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh staff dan karyawan PT. Gading Cempaka Graha yang telah membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

***Wassalamualaikum Wr. Wb.***

Palembang, Agustus 2021

Regita Cahyani

## DAFTAR ISI

**HALAMAN JUDUL..... i**
**HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT..... ii**
**HALAMAN PENGESAHAN .....iii**
**HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....iv**
**HALAMAN PRAKATA .....v**
**DAFTAR ISI.....vii**
**DAFTAR TABEL.....ix**
**DAFTAR LAMPIRAN .....x**
**ABSTRAK INDONESIA .....xi**
**ABSTRACT INGGRIS .....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 PUSTAKA..... 9**
A. Landasan Teori..... 9
B. Penelitian Sebelumnya..... 19
C. Kerangka Pemikiran..... 22
D. Hipotesis..... 22
**BAB III METODE PENELITIAN..... 23**
A. Jenis Penelitian..... 23
B. Lokasi Penelitian..... 24
C. Operasionalisasi Variabel..... 24
D. Populasi dan Sampel..... 25
E. Data yang Diperlukan..... 27
F. Metode Pengumpulan Data..... 27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis..... 28
**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 36**

A. Hasil Penelitian ..... 36
B. Pembahasan ..... 53
**BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... 63**
A. Simpulan ..... 63
B. Saran ..... 63
**DAFTAR PUSTAKA ..... 67**
**LAMPIRAN**

# DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan……3

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....24

Tabel III.2 Kerangka Sampel .....26

Tabel IV.1 Uji Validitas .....38

Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....39

Tabel IV.3 Karakteristik Jenis Kelamin .....40

Tabel IV.4 Katakteristik Pendidikan .....41

Tabel IV.5 Karakteristik Masa Kerja .....42

Tabel IV.6 Kinerja Karyawan .....43

Tabel IV.7 Kompensasi .....45

Tabel IV.8 Lingkungan Kerja .....47

Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda .....49

Tabel IV.10 Uji F .....50

Tabel IV.11 Uji t .....51

Tabel IV.12 Koefisien Determinasi .....52

## DAFTAR LAMPIRAN


Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Daftar Kuesioner

Lampiran 3 : Distribusi Responden (Identitas Responden)

Lampiran 4 : Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 5 : Hasil Output SPSS

Lampiran 6 : Tabel r

Lampiran 7 : Tabel F

Lampiran 8 : Tabel t

Lampiran 9 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran 10 : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 11 : Sertifikat AIK

Lampiran 12 : Sertifikat SPSS

Lampiran 13 : Sertifikat Komputer

Lampiran 14 : Sertifikat Organisasi Gerbang Menuju Prestrasi

Lampiran 15 : Biodata Penulis

# ABSTRAK

**Regita Cahyani/ 212017352/ 2021/ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Cempaka Graha**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gading Cempaka Graha. Penelitian ini berjenis asosiatif, dengan variabel yang digunakan adalah kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 48 responden, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gading Cempaka Graha. [1] Hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gading Cempaka Graha. Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{hitung}$, artinya [2] ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Gading Cempaka Graha, dan [3] ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gading Cempaka Graha. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja mampu berkonstribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkannya sebesar 92,1%.

**Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## *Abstract*

***Regita Cahyani / 212017352 / 2021 / The Effects of Compensation and Work Environment on Employee Performance of PT. Gading Cempaka Graha***

*This study aimed to determine the effects of compensation and work environment on employee performance of PT. Gading Cempaka Graha. This research was an associative type, with the variables were compensation, work environment and employee performance. The sample was 48 respondents, with the data collection method used a questionnaire. The analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. The results of the analysis proved that compensation and work environment had a positive effect on employee performance of PT. Gading Cempaka Graha. [1] The results of simultaneous hypothesis testing showed the value of Fcount > Ftable, it meant that there was a significant effect of compensation and work environment on employee performance of PT. Gading Cempaka Graha. The results of the partial hypothesis test showed the value of tcount > ttable, it meant that [2] there was a significant effect of compensation on employee performance of PT. Gading Cempaka Graha, and [3] there was a significant effect of the work environment on employee performance of PT. Gading Cempaka Graha. The value of the coefficient of determination showed that the variables of compensation and work environment were able to contribute to the rise and fall of employee performance with the magnitude of the changes caused by 92.1%.*



***Keywords: Compensation, Work Environment and Employee Performance***



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

| | | |
|---|---|---|
| No: 78 | September 7, 2021 | |

# BAB I
# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah asset perusahaan yang sangat penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus dijaga sebaik mungkin. melihat kondisi di atas, manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah – masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan didalam sebuah perusahaan. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2014:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga mampu menjalankan tugas – tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap

perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang telah menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Kinerja artinya sebagai hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jika karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Gading Cempaka Graha merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang ada di Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta Barat dan mebuka cabang di Sumatera Selatan. PT Gading Cempaka Graha yang secara administrasi termasuk wilayah Desa Cinta Jaya, Kecamatan Pedamaran, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Perkebunan kelapa sawit dilokasi penelitian terletak pada lahan gambut. Penanaman kelapa sawit dimulai pada tahun 2009 dengan luas perkebunan dilokasi penelitian yaitu 10.000 Ha.

Selama kurun waktu lima tahun target terakhir tampak realisasi hasil produksi selalu dibawah target seperti tercantum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel I.I**
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Pada Panen Buah Sawit**
**PT Gading Cempaka Graha**

| No | Tahun | Target | Realisasi | Persentase (%) |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2015 | 12.487.503 | 4.191.765 | 33,57% |
| 2 | 2016 | 12.487.503 | 4.087.963 | 32,74% |
| 3 | 2017 | 7.089.274 | 6.355.084 | 89,64% |
| 4 | 2018 | 13.445.345 | 8.087.950 | 66,94% |
| 5 | 2019 | 12.241.363 | 8.193.995 | 60,15% |

*Sumber : PT Gading Cempaka Graha*

Tabel I.I menunjukkan capaian produksi hanya bekisar 60% saja dari target. Seperti dapat dilihat pada persentase target pada tahun 2015 sebesar 33,57%, pada tahun 2016 sebesar 32,74%, pada 2017 sebesar 89,64%, pada tahun 2018 sebesar 66,94% dan pada tahun 2019 sebesar 60,15%. Capaian tersebut menunjukan bahwa hasil panen PT Gading Cempaka Graha mengalami penurunan, mencerminkan kinerja karyawan PT Gading Cempaka Graha belum maksimal sehingga tidak ada satupun realisasi hasil panen yang tercapai. Hal ini pun membuktikan bahwa karyawan tidak mampu memaksimalkan waktu kerjanya dengan baik, sebab karyawan terkesan lambat dalam melakukan panen serta menyortir

buah kelapa sawit, sehingga menghambat waktu penyelesaian pekerjaannya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Gading Cempaka Graha adalah kompensasi. Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung , finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2016:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Berdasarkan observasi dan pra-riset yang didapat mengenai pemberian gaji karyawan yang tidak sesuai dengan kesepakatan, karena dalam kesepakatan janji yang diberikan akan meningkat setiap tahunnya, namun peningkatan tersebut hanya terjadi beberapa tahun sekali. Selain itu karyawan pun menjadi kurang bergairah dalam bekerja, karena karyawan mengeluh terhadap perusahaan sebab perusahaan tidak memberikan insentif lebih apabila produk melebihi target. Bahkan tunjangan – tunjangan lainnya yang diberikan oleh perusahaan masih dinilai belum cukup, hal ini dikarenakan jaminan yang diberikan oleh perusahaan belum mencakup jaminan kesehatan, sehingga apabila ada karyawan yang mengalami sakit atau kecelakaan kerja maka karyawan sendirilah yang menanggung biaya untuk berobat.

Selain Kompensasi, lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja. Demi tercapainya tujuan perusahaan, lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan tidak sesuai lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Menurut Siagian (2014:56) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2013 : 19) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik berupa aset fisik yang dimiliki perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalam nya mencakup hal-hal seperti perilaku orang-orang yang ada didalam perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya akan meningkat, karyawan bisa memberikan kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja diperusahaan kurang mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menurun, membuat karyawan tidak nyaman berada dilingkungan kerjanya sehingga menggangu konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik sudah

tercipta dengan baik maka dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan dan membuat karyawan giat untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil pengamatan selama lima hari di PT Gading Cempaka Graha, diketahui lingkungan kerja pada PT Gading Cempaka Graha belum cukup baik, hal ini dilihat dari keamanan kerja yang ada di bagian pabrik masih rendah, karena sering terjadinya kecelakaan kerja di bagian pabrik, khususnya bagi karyawan yang bekerja langsung menyortir dan memindahkan tandan kelapa sawit dari alat pengangkut ke pabrik, karyawan biasanya saling mengoper tandan kelapa sawit dengan cara melempar dari atas alat angkut ke arah rekannya yang menunggu di bawah, sehingga apabila rekannya tidak sigap maka dapat mencelakai rekannya tersebut. Selain itu sirkulasi udara di pabrik juga dianggap sebagai masalah yang belum diperhatikan oleh perusahaan, karena temperatur udara di dalam pabrik dianggap sangat pengap, sebab sistem penyaluran udara melalui ventilasi yang terbatas sedangkan pabrik dipenuhi tumpukan kelapa sawit yang terlalu memakan banyak ruang di pabrik, sehingga karyawan yang berada di pabrik merasa cepat lelah akibat minimnya pasokan udara di dalam pabrik. Bahkan ada bau yang tidak sedap di dalam pabrik, karena karyawan sering tidak menggunakan masker penyaring udara, sehingga tercium aroma kurang sedap akibat sisa-sisa buah kelapa sawit yang lepas dari tandannya berceceran di sudut-sudut pabrik, dan lama-kelamaan rusak hingga membusuk menghasilkan bau

yang sangat menyengat, sehingga karyawan menjadi tidak nyaman dan mengganggu aktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Keja terhadap Kinerja Karyawan PT Gading Cempaka Graha".**

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Adakah Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Gading Cempaka Graha?
2. Adakah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Gading Cempaka Graha?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Gading Cempaka Graha?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gading Cempaka Graha.

2. Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gading Cempaka Graha.
3. Mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gading Cempaka Graha.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan memberikan praktek dari teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya dalam kosentrasi sumber daya manusia.

### 2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil ini dapat menjadi salah satu masukan bagi tempat penelitian untuk meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara efektif dan efisien dalam mendapatkan provit yang akan dicapai perusahaan.

### 3. Manfaat Bagi Almamater

Hail penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi tambahan sebagai acuan untuk penelitian sebelumnya, khususnya penelitian yang memiliki topic relative yang sama pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gading Cempaka Graha.

# DAFTAR PUSAKA


Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Husein Umar, (2016) . *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Ke-2. Cetakan 13. Jakarta: Rajawali Pers.

Iqbal Hasan. (2016). *Analisis data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.

Lukiana, ddk. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. E-Journal. Vol.04.No.01.Hal.26.

Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mardiana. (2016). *Manajemen Peoduksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.

N. Lilis Suryani, (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*. JENIUS. Vol 2, No. 2, Januari 2019.

Nawawi dalam Gaol (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Selaras Karya Jaya.

Nurul Khoriah, dkk. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akutansi (2019). ISSN 2355-4665.

Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing

Rivai dan Basri. (2016). *Performance appraisal*. Cetakan pertama. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.

Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.

Sedarmayati. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.