

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIRANA WINDU (KW)
KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA PROVINSI SUMATERA SELATAN**



SKRIPSI

Nama : Muhammad Hendri

Nim : 212017249

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIRANA WINDU (KW)
KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Muhammad Hendri

Nim : 212017249

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Henderi
NIM : 212017249
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Windu (KW) Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi Sumatera Selatan

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 kemudian apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 15 Februari 2022


Muhammad Hendri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang


TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Windu (KW) Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi Sumatera Selatan

Nama : Muhammad Hendri
NIM : 212017249
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Diterima dan Disahkan
Palembang, 15 April 2022

Pembimbing I,



Hj. Kholilah, S.E., M.Si
NIDN:0201106001/859188

Pembimbing II,



Edy Lismawani, S.E., M.Si
NIDN:0027086001/944809

Mengetahui
Dekan

Deana Program Studi Manajemen




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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu. Dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui sesuatu”.

(Al-Baqarah: 216)

PERSEMBAHAN :

Segala Puji Bagi Allah Wahai Tuhan Semesta Alam

Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam Yang Terkasih

KUPERSEMBAHKAN KARYA INI KEPADA :

Orang Tuaku Tercinta

Keluargaku Tersayang

Dosen-Dosenku Yang Luar Biasa

Sahabat-Sahabatku Yang Penuh Kekompakkan

PRAKATA



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Windu (KW) Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi Sumatera Selatan”** 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 Ibunda. Kupersembahkan karya kecil 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 menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Kholilah, S.E., M.Si dan Bapak Edy Liswani, S.E, M.Si selaku pembimbing I dan II.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.
8. Seseorang yang Terkasih.

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, Februari 2022

Muhammad Hendri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI..	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK INDONESIA	xii
ABSTRAK INGGRIS	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	10
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis	34

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi Dan Sampling.....	37
E. Data Yang Diperlukan.....	39
F. Metode Pengumpulan Data.....	40
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAN

A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	81
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pra Riset	4
Tabel II.1 .Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	31
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	36
Tabel III.2 Kerangka Sampel	39
Tabel III.3 Skala Likert	42
Tabel IV.1 Uji Validitas	54
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	55
Tabel IV.3 Karakteristik Jenis Kelamin	56
Tabel IV.4 Karakteristik Usia	56
Tabel IV.5 Karakteristik Lama Bekerja	57
Tabel IV.6 Katakarakteristik Pendidikan	58
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan	59
Tabel IV.8 Kompensasi	61
Tabel IV.9 Lingkungan Kerja	63
Tabel IV.10 Disiplin	65
Tabel IV.11 Regresi Linier Berganda	68
Tabel IV.12 Uji F	70
Tabel IV.13 Uji t	71
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Daftar Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 4 Hasil Output SPSS

Lampiran 5 Tabel r

Lampiran 6 Tabel F

Lampiran 7 Tabel t

Lampiran 7 Biodata Penulis

ABSTRAK

Muhammad Hendri/ 202017249/ 2021/ Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Windu (KW) Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi Sumatera Selatan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Windu (KW) Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi Sumatera Selatan. Sampel yang digunakan adalah 78 orang responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan adanya pengaruh positif kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 67,7%.

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

ABSTRACT

Muhammad Hendri/ 202017249/ 2021/ The Effect of Compensation, Work Environment and Discipline on Employee Performance at PT. Kirana Windu (KW) North Musi Rawas Regency, South Sumatra Province

This study aims to determine the effect of compensation, work environment and discipline on the performance of employees of PT. Kirana Windu (KW) North Musi Rawas Regency, South Sumatra Province. The sample used is 78 respondents. The data used are primary and secondary data. The data analysis used is quantitative analysis. The analytical technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive influence of compensation, work environment and discipline on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing with a 90% confidence level prove that there is an effect of compensation, work environment and discipline on employee performance. The results of partial hypothesis testing with a 90% confidence level prove that there is a partial effect of compensation, work environment and discipline on employee performance. The value of the coefficient of determination, shows that the variables of compensation, work environment and discipline are able to affect employee performance, with the amount of the contribution caused by 67.7%.

Keywords: Compensation, Work Environment, Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Perusahaan pada dasarnya tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi perusahaan mengharapkan karyawannya yang mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan sangat bergantung dengan karyawannya. Hal inilah yang mendorong sebagian besar perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap karyawan-karyawannya. Faktor

kinerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Karyawan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik dalam hal pencapaian produktivitas dan pengingat mutu, pencapaian visi dan misi perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pemilik usaha (Mangkunegara,2016:29).

Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan perusahaan. Perusahaan perlu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat agar kinerja karyawan bisa lebih maksimal. Kinerja yang baik didukung oleh potensi karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhi salah satunya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Bangun (2012 : 254). Kompensasi berkaitan dengan faktor pendorong agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan, Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal

yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sarwono (2002). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan senang hati, sehingga tercipta dan terbentuknya melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. (Afandi, 2018:1)

Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk mematuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik

apabila para karyawan dapat menjagadan membina secara baik kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan hasil kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Kirana Windu (KW) target produksi rata-rata dalam 5 tahun adalah 38.100 ton per tahun namun target tersebut tidak tercapai secara maksimal. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
Terhadap Target produksi PT. Kirana Windu (KW)

Tahun	Target Per Tahun (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase Pencapaian
2016	35.000	35.100	100,3%
2017	38.000	38.250	100,7%
2018	38.500	31.557	81,97%
2019	39.000	34.600	88,72%
2020	40.000	29.972	74,93%
Presentase ketercapaian target rata-rata			89,32%

Sumber : PT. Kirana Windu (KW), 2021

Berdasarkan data pada table I.1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat produksi karyawan PT. Kirana Windu masih belum sesuai, hal ini dapat dilihat dari perkembangan selama 5 tahun terakhir. Terjadi penurunan produksi di 3 tahun terakhir sehingga tidak tercapainya target tahunan perusahaan. Hal ini dapat terjadi

dikarenakan kurangnya keinginan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan setiap tahunnya. Bahkan karyawan dinilai masih belum mampu memenuhi standar dalam bekerja, karena standar kerja yang ditetapkan perusahaan adalah 100% berdasarkan target yang ditetapkan, namun karyawan tidak mampu mempertahankan target yang distandarkan tersebut. Selain itu karyawan secara umum kurang berkompetensi dalam bekerja, karena masih terdapat banyak karyawan yang bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Permasalahan lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, diindikasikan oleh beberapa permasalahan lainnya, seperti permasalahan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin yang dinilai masih kurang baik.

PT. Kirana Windu untuk fenomena kompensasi yang diduga yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Kirana Windu dinilai para karyawan belum cukup sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Kompensasi yang belum cukup ini mempengaruhi hasil kerja yang diberikan oleh karyawan menjadi kurang maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, yaitu diantaranya gaji yang hanya senilai Rp.2.700.000 hingga Rp.3.400.000 dinilai kurang sesuai dengan beban kerja yang didapat, meskipun rata-rata gaji tersebut berada diatas UMP (Rp.3.144.440) namun tetap tidak sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan, sebab beratnya medan dan jenis pekerjaan berat yang memaksa fisik untuk bekerja keras tidak sebanding dengan gaji yang didapat, serta dalam pembayarannya pun

sering mengalami keterlambatan. Insentif yang diberikan sebagai penghargaan bagi karyawan yang melakukan pekerjaan di luar jam kerjanya tidak diberikan, serta tunjangan yang diberikan sebagai benefit dari posisi kerja atau jabatan dirasa kurang sesuai. Hal ini membuat pekerjaan karyawan menjadi tidak efektif dan efisien.

PT. Kirana Windu untuk fenomena lingkungan kerja PT. Kirana Windu dinilai masih kurang baik yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun, karena masih banyaknya karyawan yang mengeluhkan kenyamanan lingkungan kerja yang masih belum memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Selain itu hubungan karyawan dengan rekan kerjanya pun masih kurang mendukung satu sama lain, seperti kurangnya inisiatif karyawan untuk saling mendukung rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam bekerja, serta kurangnya komunikasi yang baik dengan sesama karyawan.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja ada fenomena yang diduga juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin yang juga masih kurang baik yang mengakibatkan rendahnya tingkat kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kebiasaan karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan misalkan pukul 08:00, namun masih terdapat karyawan yang masuk kerja 30 menit setelahnya, bahkan karyawan pun memiliki kebiasaan korupsi waktu istirahat dan terlambat untuk masuk kembali. Karyawan masih kurang dalam menggunakan waktu kerjanya secara efektif, karena tidak semua waktu kerjanya dipergunakan untuk pekerjaan, sebab karyawan sering menunda-nunda pekerjaannya dengan

mencurangi waktu istirahat. Bahkan karyawan kurang bertanggungjawab terhadap target pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, sebab kurangnya kesadaran karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Windu (KW) Kabupaten Musi Rawas Utara Provinsi Sumatera Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan Kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Windu (KW) Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Windu (KW) Kabupaten Musi Rawas Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Windu (KW) Kabupaten Musi Rawas Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Windu (KW) Kabupaten Musi Rawas Utara.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Windu (KW) Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Windu (KW) Kabupaten Musi Rawas Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Windu (KW) Kabupaten Musi Rawas Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kirana Windu (KW) Kabupaten Musi Rawas Utara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Penulis dapat menambah wawasan serta sarana mempraktekkan ilmu-ilmu atau teori-teori yang didapat selama perkuliahan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan agar dapat dilakukan peningkatan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi almamater/ Universitas.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan sumber referensi bagi semua pihak universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2016): *Indicator Human Resources Management For Management Researth*, Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Ali, C., dkk. (2020). *Sumber Daya Manusia, Jawa Barat* : CV. Jejak Anggota IKAPI.
- Anggreni, P., (2012). The Influence Of Physic Work Environment To The Employee Work Productivity In The Company Of Brem Bali Firma Udiyana Sanur, Denpasar. *Jurnal Lingkungan Vol:21 No. 1 : 1-5*.
- Arianto, N. D., (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economic*
- Ayu, N. U., (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera tbk (LONSUM). *Universitas Sriwijaya*
- Bangun, W., (2012): *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Erlangga
- Dharmawan, I.M.,Y. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis tidak Dipublikasikan. Universitas Udayana Bali
- Hasibuan, M., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Heri, P., 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada PT. Multi Harapan Utama* : Vol.15, No.2, 2014: 2549:192X.
- Iqbal, H. M., (2015): *Pokok-pokok Materi Statistik*, Jakarta: CV. Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya*, Jakarta : Remaja Rosdakarya
- Punaji, S., (2015): *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, Malang: CV. Kencana
- Purwantara, W., (2010): *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, Yogyakarta: CV. Graha Ilmu
- Refcy, U. P., (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia. *Universitas Negeri Jakarta*
- Sarwono, W. S., (2002): *Psikologi Lingkungan*, Jakarta: CV. Grasindo
- Sedarmayanti, H., (2016): *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: CV. Refika Aditama

- Siagian, P. S., (2014): *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Bumi Aksara
- Simamora, H., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YPKN
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung : CV. Alfabeta
- Sumanto, M., (2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian* .Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Wibowo., (2014): *Manajemen Kinerja*, Jakarta: CV. Raja Grafindo Persada
- Zaharudin & Gunawan, A., (2020). Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PD.Center optical Serang, *Universitas Negeri Jakarta*