

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SAMORA USAHA JAYA CABANG  
TULUNG SELAPAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**SKRIPSI**



**NAMA : ADES AYU NANDA**

**NIM : 212018253**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT SAMORA USAHA JAYA CABANG  
TULUNG SELAPAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu  
Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**NAMA : ADES AYUNANDA**

**NIM : 22018253**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ades Ayunanda

Nim : 212018253

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Palembang

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT Samora Usaha Cabang Tulung

Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk Mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
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 ketidak benaran 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 2022



METERAL TEMPEL  
10000  
RNDALIX004214003

Ades Ayunanda

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samora Usaha Cabang Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Nama : Ades Ayu Nanda

Nim : 212018253

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima Dan Disahkan

Pada Tanggal, juli 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si.,  
NIDN : 0211116203



Anggreany Hustia S.E., M.M.  
NIDN : 0110128301

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Kadek Handayani, S.E., M.Si.  
NIDN : 02290575501/673839

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**"sesungguhnya allah tidak akan mengubah suatu kaum, kecuali mereka mengubah keadaan mereka sendiri"**

**(QS.Ar Ra'ad:11)**

**(Ades Ayunanda)**

**Skripsi ini saya persembahkan**

- Ayah dan ibu serta seluruh keluarga tercinta**
- Para Sahabat**
- Dosen Pembimbing**
- Almamaterku**

## **PRAKATA**

### **Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh**

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT sebagai rasa syukur atas segala rahmat, nikmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis bisa dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Pada penelitian ini, penulis menggunakan variabel yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam hal yaitu pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan terdapat 47 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 25.

Penulis menghaturkan mohon maaf apabila dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah tentunya butuh perjuangan dan tenaga untuk menyelesaikannya. Atas selesainya skripsi ini sebagai bagian dari tugas akhir ini, dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan keberadaan hati, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda M Ali Didi dan Ibu Susila yang tentunya memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis mendidik, mendo'akan membiayai dan memberikan motivasi, serta keluarga besar yang selalu mendukung. Dalam penelitian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Hj. Maftuha Nurrahmi, S.E.,M.Si selaku Dekan fakultas ekonomi dan bisnis
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.M, Dr selaku ketua program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Choiriyah, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Hj. Zuhriyah, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing II sebelum seminar yang telah banyak membantu dalam penyusunan usulan penelitian.
6. Ibu Anggreany Hustia, S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
7. Bapak Amidi,S.E.,M.Si selaku pembimbing akademik.
8. Bapak dan ibu dosen pengajar serta seluruh staf fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Palembang.
9. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua, kakak perempuan ku dila prashesti dan adik laki-laki bilal traguna serta keponakanku zayn albifardzan

yang selalu mensupport dan mendoakan terimakasih atas segala yang telah di berikan untuk kelancaran skripsiku.

10. Terimakasih kepada apriko yang selalu ada mendampingi kapan saja saya bimbingan saya revisian yang selalu mensupport serta mendoakan saya menyelesaikan skripsi ini.
11. Termaksih juga kepada sahabat terbaik dan seperjuangan yang selalu ada dan memberi semangat serta membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah STW membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

*Billahi fill sabilil haq, fastabikul khairot*

*Wassalamu'alaikum warohmatullahi wa barokatuh.*

**Palembang, Agustus 2022**

**Penulis,**

**(Ades Ayunanda)**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	viii
HALAMAN DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	20
C. Kerangka Pemikiran .....	26
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian .....	29
C. Operasionalisasi Variabel.....	29
D. Populasi dan Sampel .....	29
E. Data yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data .....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	34

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....41

B. Pembahasan dan Hasil..... 64

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan..... 69

B. Saran..... 69

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Reliasi Penjualan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan.....	8
Tabel I.2 Pra Kuesioner.....	9
Tabel II.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	29
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	31
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian-Bagian Pekerja.....	48
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	49
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	53
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja. ....	56
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel IV.11 Hasil Uji F.....	61
Tabel IV.12 Hasil Uji t.....	62
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	63

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	: Jadwal Penelitian
Lampiran 2	: Surat Pernyataan Selesai Melakukan Riset
Lampiran 3	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	: Tabulasi
Lampiran 5	: Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 6	: Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 7	: Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 8	: Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 9	: Tabel F, T dan R
Lampiran 10	: Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 11	: Sertifikat Komputer Dalam Bisnis
Lampiran 12	: Surat Keterangan Plagiat
Lampiran 13	: Jurnal
Lampiran 14	: Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

### **Ades Ayunanda/ 212018253/2022/Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan. Variabel yang digunakan adalah kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang dikuantitatifkan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 responden, dengan teknik pengambilan sampel Proportionate Stratified Random Sampling data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang didapat  $y = 5,660 + 0,287X_1 + 0,400X_2$  secara simultan (Uji F) ada pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan, secara persial (uji t) ada pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan.

**Kata kunci: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Ades Ayunanda/ 212018253/2022/The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance of PT. Samora Usaha Jaya Tulung Selapan Branch.***

*The formulation of the problem in this study is the effect of compensation and work environment on the performance of employees of PT. Samora Usaha Jaya Tulung Selapan Branch. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work environment on the performance of employees of PT. Samora Usaha Jaya Tulung Selapan Branch. The variables used are compensation, work environment and performance. The analytical method used is qualitative and quantitative. The sample in this study was 47 respondents, with the sampling technique of Proportionate Stratified Random Sampling. The data used in this study was primary data using a questionnaire method. The analysis technique used is multiple linear regression which is obtained  $y = 5.660 + 0.287X_1 + 0.400X_2$  simultaneously (Test F) there is a significant effect of compensation and work environment on the performance of employees of PT. Samora Usaha Jaya Tulung Selapan Branch, partially (t test) there is a significant effect of compensation and work environment on the performance of employees of PT. Samora Usaha Jaya Tulung Selapan Branch.*

***Keywords: Effect of Compensation and Environment on Employee Performance***

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan 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 Edy Sutrisno 2019:3). Oleh karena itu kualitas dari sumber daya manusia senantiasa dikembangkan dan diarahkan untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan pada suatu perusahaan salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan yaitu kinerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan inilah yang dapat menentukan maju tidaknya suatu perusahaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Menurut Rivai dan Basri (2016:50)

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:119). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang berikan kepada perusahaan. Pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakar. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas akan terpenuhi. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotifasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan turun.

Lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Menurut Danang (2015:25) . Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. lingkungan kerja fisik mendukung apabila karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya 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 tanggungjawabnya akan menurun, membuat karyawan tidak nyaman berada dilingkungan kerjanya sehingga mengganggu 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.

PT. Samora Usaha Jaya adalah perusahaan yang bergerak didalam bidang perkebunan kelapa sawit yang merupakan penghasil buah kelapa sawit yang dapat diandalkan, karena buah yang dihasilkan memiliki keunggulan jika dibandingkan dengan buah lainnya.

**Tabel I.I**  
**Target dan Realisasi Panen Buah Kelapa Sawit**  
**Pt Samora Usaha Jaya Periode (2016-2020)**

No	Tahun	Luasan (Ha)	Target (Ton)	Realisasi Pencapaian (Ton)	Persentase Pencapaian
1	2017	100.00	500.00	410.00	82%
2	2018	500.00	1.000.00	850.00	85%
3	2019	1.000.00	15.000.00	12.500.00	83%
4	2020	1.500.00	30.000.00	27.500.00	91%
5	2021	2.000.00	50.000.00	47.500.00	95%

*Sumber : PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan OKI.*

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat panen buah kelapa sawit selama 5 tahun dinyatakan tidak stabil, dan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagaimana apa yang ditunjukkan melalui hasil tingkat panen tersebut. Sehingga menjadi dasar yang menggambarkan bahwa terjadi suatu permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan dalam memanen buah kelapa sawit di PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan.

Kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan belum bisa dikatakan maksimal menurut hasil wawancara penulis bersama kepala bagian coordinator kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya memuaskan. Terlihat dari tujuan perusahaan yang diinginkan belum berjalan dengan semestinya ditandai dengan kuantitas yang belum sesuai dengan target yang telah ditentukan, ketepatan waktu terkait dengan hal ini masih adanya keterlambatan dalam memanen serta menyortir buah kelapa sawit, sehingga waktu penyelesaiannya terlambat.

PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan dilihat dari faktor kompensasi dengan indikator upah / gaji yang diberikan tidak tepat waktu pemberian gaji yang tidak tepat waktu membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja serta tidak ada insentif tambahan yang diberikan kepada karyawan.

PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan dilihat dari faktor lingkungan kerja dengan indikator Susana kerja yang masih kurang baik kurangnya pendingin ruangan kurangnya penerangan yang menyebabkan arah perilaku karyawan yang kurang baik serta hubungan dengan sesama rekan kerja masih belum terjalin dengan harmonis.

Peneliti mencoba bertanya kepada 30 karyawan mengenai kualitas kinerja karyawan PT Samora Usaha Jaya.

**Tabel I.2**  
**Hasil Kuesioner Pra Riset**  
**PT. Samora Usaha Jaya Tulung Selapan**

NO	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Kurangnya insentif kerja	10	20
2	Gaji kadang tidak tepat waktu	18	12
3	Lingkungan kerja yang masih kurang baik	15	15
4	Udara tempat kerja yang kurang nyaman	12	18

*Sumber :Kuesioner Pra Penelitian Kepada Karyawan, 2022*

Berdasarkan pra riset yang didapatkan mengenai pemberian gaji karyawan yang tidak sesuai dengan kesepakatan, karena dalam kesepakatan janji yang

diberikan akan meningkat setiap tahunnya, namun peningkatan tersebut terjadi hanya beberapa tahun sekali. Selain itu karyawan pun menjadi kurang bergairah dalam bekerja, karena karyawan mengeluh terhadap perusahaan sebab perusahaan tidak memberikan insentif lebih apabila pencapaian 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 karyawan yang mengalami sakit atau kecelakaan kerja maka karyawan sendirilah yang menanggung biaya untuk berobat.

Lingkungan kerja pada PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan dinyatakan belum cukup baik, hal ini dapat dilihat dari suasana kerja yang ada disekitar lahan PT khususnya bagi karyawan yang bekerja dibagian menyortir dan memindahkan tandan kelapa sawit dari alat pengangkut ke pabrik, karyawan biasanya saling mengopor tandan kelapa sawit dengan cara melempar dari atas alat angkut ke arah rekanya yang menunggu dibawah, sehingga apabila rekanya tidak sigap maka dapat mencelakai rekanya tersebut. Selain itu fasilitas kerja yang dianggap sebagai masalah yang belum diperhatikan oleh perusahaan, karena dalam ruangan kerja dianggap sangat pengap, sebab system penyaluran udara yang terbatas, sehingga mengakibatkan timbul nya bau-bau yang tidak sedap didalam ruangan. Dan hubungan sesama rekan kerja juga menjadi masalah yang belum diperhatikan oleh perusahaan Sehingga karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan OKI?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan OKI?
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Menganalisis pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan OKI.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan OKI.
3. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan OKI.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan OKI.

3. Bagi Almamater/Universitas

Hasil 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 pata PT Samora Usaha Jaya Cabang Tulung Selapan OKI.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :Bumi Aksara
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi 2021. Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Plembang
- Khair, Hazmanan. 2017, *Manajemen Kompensasi*, Madenatera Medan.
- Wibowo 2016 . *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-4.
- Edi Sutrisno 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke 10. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono 2017, metode *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RAD*. Bandung Alfabeta
- Afandi, pandi 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Kholilah 2018. *Perilaku Organisasi. Edisi Pertama*. Palembang: Noesrfikr.
- Wibowo 2017. *Manajemen kinerja*. Jakarta. : penerbit raja grafindo persada
- Sujarweni, V. Wiranta. 2016. *Analisis Data dan Teknik Analisis*. Yogyakarta: Pustaka baru press
- Wibowo, S.E., M.Phil. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi ke 5*. Jakarta : Pt Raja Gravindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prada.
- Khoiriah dan Sri Wahyu Leli 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Bagian Pengelolaan Kebun Karet Kota Blitar Jember. *Journal Of Management* Vol. 2, No. 2.
- Eka Jumiati 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Andira Agro Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 12, No. 1.
- Asran Tonga, Nurul Huda 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja PT. Petroil Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 27, No.2.

Ayu Ulfa Ningsih 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera Tbk (LOMSUM). Jurnal administrasi bisnis Vol. 37, No.2.