

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT SUMSEL**



**Nama : Fery Andika
Nim : 212019089**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT SUMSEL**

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



Nama : Fery Andika

Nim : 212019089

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fery Andika
Nim : 212019089
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sumsel

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 perguruan 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 diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang , Agustus 2023



Fery Andika

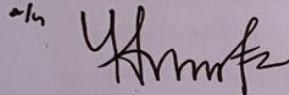
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap
Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sumsel
Nama : Fery Andika
NIM : 212019089
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,



Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M
NIDN 0217036101

Pembimbing II,




Amidi, S.E., M.Si
NIDN 0229056502

Mengetahui,

Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen



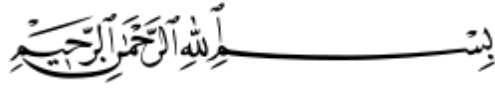

Dr. Zafcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Janganlah menjadi pohon kaku yang mudah patah
Jadilah bambu yang mampu bertahan melengkung melawan terpaan angin badai
sekalipun

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Puji syukur kehadiran Allah atas nikmat kesehatan, kesabaran, ilmu pengetahuan dan nikmat-nikmat lainnya yang tak terhingga.
- Teruntuk kedua orang tua ku tercinta Ibu (Hikmah Hidayah) dan Bapak (Helmi Anhar) yang telah mendoakan dan memberikan motivasi serta dukungan yang luar biasa.
- Teruntuk saudarariku (Febiola Putri) terima kasih telah menjadi bagian dari semangatku.
- Teruntuk keluarga besar yang tak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah mambantu baik secara langsung maupun tak langsung.



PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, atas berkah Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua Orangtua ku tercinta Ayahanda Helmi Anhar dan Ibunda Hikmah Hidayah, yang telah memberiku dukungan berupa doa, perhatian, materil dan semangat yang tiada henti-hentinya kepada penulis hingga saat ini..

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS.,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 Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

4. Ibu Belliwati Kosim, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik dan Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sumsel yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Seluruh keluarga besarku terimakasih atas bimbingan dan rangkulannya selama saya berkuliah.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2019.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk bantuan yang telah diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2023

Fery Andika

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL`	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
PRAKTA	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	
ABSTRAK	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
A. Kajian Pustaka	9
1. Kualitas Pelayanan.....	9
2. Kepuasan Pelanggan	12
B. Penelitian Terdahulu	16
C. Kerangka Pemikiran.....	21
D. Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi Penelitian	24
C. Operasionalisasi Variabel	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Data yang Diperlukan	27
F. Metode Pengumpulan data.....	27
G. Analisis Data	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40

A. Hasil Penelitain	40
1. Sejarah Singkat Tempat Penelitian	40
2. Uji Instrumen	41
3. Gambaran Karakteristik Responden	43
4. Gambaran Frekuensi Jawaban Responden.....	45
5. Tehnik Analisis Data.....	48
B. Pembahasan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	25
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	30
Tabel IV.1 Hasil uji Validitas	44
Tabel IV.2 Hasil uji Reliabilitas.....	45
Tabel IV.3 Karakteristik Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV.4 Karakteristik Masa Kerja	47
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	49
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Motivasi Kerja.....	50
Tabel IV.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel IV.10 Hasil Uji F.....	54
Tabel IV.11 Hasil Uji T	55
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka

Pemikiran.....

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Identitas Responden

Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Rincian Kerja

Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Persentase (VAR Y)

Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Lampiran 8 Tabulasi Data Variabel Rincian Lingkungan

Lampiran 9 Tabulasi Data Variabel Persentase Kepemimpinan (VAR X1)

Lampiran 10 Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X2)

Lampiran 11 Tabulasi Data Variabel Rincian Kompensasi

Lampiran 12 Tabulasi Data Variabel Persentase Lingkungan Kerja (VAR X2)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT SUMSEL

Fery Andika

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang

Email : ferrycici25@gmail.com

Hj, Belliwati Kosim¹ Amidi²

Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang

ABSTRAK

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan Kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi. **Tujuan Penelitian:** untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank perkreditan rakyat sumsel. **Metode Penelitian:** metode yang digunakan adalah dengan wawancara untuk mengetahui data dan pembagian kuisisioner pada karyawan bank perkreditan rakyat sumsel. **Hasil Penelitian:** Berdasarkan hasil pengujian uji F dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan BPR Sumsel Palembang. Hal ini artinya setiap variabel mulai dari Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) saling berkaitan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan BPR Sumsel Palembang.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Daftar Pustaka: 14 (2015-2021)

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF BANK PEKREDITAN RAKYAT SUMSEL***

Fery Andika

Student Of Universitas Muhammadiyah Palembang

Email : ferrycici25@gmail.com

Hj, Belliwati Kosim¹ Amidi²

Lecture Of Universitas Muhammadiyah Palembang

ABSTRACT

The work environment is something that exists in the environment of workers who can influence themselves in carrying out their duties and compensation is part of the reward system which is only related to the economic part. **Research Objectives:** to determine the effect of the work environment and compensation on the performance of Bank Perkreditan Rakyat Sumsel. **Research Methods:** the method used is by interviewing to find out the data and distributing questionnaires to the employees of Bank Perkreditan Rakyat Sumsel. **Research Results:** Based on the results of the F test, it can be seen that the Work Environment and Compensation both positively and significantly influence the Employee Performance of BPR Sumsel Palembang. This means that each variable starting from the Work Environment (X1), Compensation (X2) is interrelated in influencing the Performance of Bank Perkreditan Rakyat Sumsel.

Keywords: Work Environment, Compensation, Employee Performance

Bibliography: 14 (2015-2021)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset terbesar bagi keberlangsungan hidup perusahaan, baik untuk saat ini maupun untuk jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Pengertian Sumber Daya Manusia secara makro, merupakan penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sumber daya manusia terdiri dari dua hal, yaitu daya fisik dan daya pikir yang nantinya akan menentukan kemampuan manusia. Oleh karena itu suatu negara pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan yang ingin di capai.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan. Tidak ada suatu perusahaan yang dapat tumbuh, berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:167). Kinerja seseorang atau karyawan sangat menentukan baik tidaknya tentang apa yang di hasilkan oleh

seorang karyawan selama ia bekerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula, sehingga dapat dengan mudah untuk proses pencapaian suatu tujuan. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner usaha dan bukan sebagai pekerja semata.

Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan merupakan lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang di persamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR, dengan lokasi yang pada umumnya dekat dengan tempat masyarakat yang membutuhkan. Usaha yang dilakukan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) meliputi usaha untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa tabungan dan deposito berjangka, memberikan kredit, menyediakan pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil, sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan dalam peraturan pemerintah, menempatkan dananya dalam bentuk deposito berjangka, sertifikat deposito, dan atau tabungan pada bank lain.

Bank Perkerditan Rakyat Sumsel tidak luput dari ketidakpastian dalam menangani pelayanan terhadap konsumennya yang bervariasi. Untuk dapat memuaskan konsumennya maka Bank Perkreditan Rakyat harus dapat memotivasi karyawannya agar kepuasan nasabah dapat tercapai dengan baik. Bank Perkreditan Rakyat harus dapat memberikan kepuasan kerja terhadap

karyawan yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan. Berikut ini adalah data pencapaian kinerja kredit Bank Perkreditan Rakyat untuk lima tahun terakhir

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Kredit Bank Perkreditan Rakyat Sumsel

Tahun	Target Pencairan Kredit	Realisasi Pencairan Kredit	Persentase Pencapaian (%)
2017	5.200.000.000	5.427.794.404	104,38 %
2018	5.400.000.000	5.105.078.620	95,54 %
2019	5.600.000.000	5.224.190.450	93,3 %
2020	5.800.000.000	4.922.900.380	84,87%
2021	6.000.000.000	5.345.786.000	89,1%

Sumber: Bagian SDM, Bank Perkreditan Rakyat Kota Palembang 2017-2021

Berdasarkan tabel 1.1 , dapat dilihat bahwa kinerja Bank Perkreditan Rakyat masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat dilihat realisasi pencairan kredit Bank Perkreditan Rakyat Sumsel yang masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang sebesar-besarnya belum terwujud. Kegiatan utama Bank Perkreditan Rakyat Sumsel dari pencapaian kredit dari tahun 2017-2021 belum mengalami pencapaian sesuai dengan target nominal, di tahun 2018 dan 2019 perusahaan tidak mencapai target yang telah di tentukan. Secara kuantitas, tujuan perusahaan masih belum tercapai, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat ini masih belum maksimal. Dalam hal pencapaian target juga menunjukkan kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan

tugasnya, banyak karyawan yang masih kurang bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat terpenuhi. Masih adanya karyawan yang tidak cekatan dan tidak teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaannya. Selain itu adanya karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam menganalisa kredit, sehingga menyebabkan kredit macet, hal ini juga menyebabkan kualitas kerja karyawan belum maksimal.

Peneliti juga menemukan seringkali karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sumsel menunda-nunda pekerjaan sehingga harus diselesaikan di keesokan harinya terlebih lagi saat itu bukan akhir bulan. Ketika akhir bulan maka karyawan baru akan menyelesaikan semuanya dengan cara bekerja lembur dan meminta bantuan karyawan lain.

Menurut Kasmir (2016:189) salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Anam, 2018:46). Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan betah berdiam lama di kantor dan menyelesaikan pekerjaan yang ada.

Guna melihat lingkungan kerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sumsel, peneliti melakukan prariset kepada 30 karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sumsel dengan hasil sebagai berikut:

Tabel I.2
Data Pra-Riset Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya memiliki tempat bekerja dengan pencahayaan yang cukup dan tidak menyilaukan	11	19
2	Saya memiliki ruang kerja yang nyaman	14	16
3	Saya membangun hubungan kerja yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja	12	18

Sumber : gagasan penulis, 2023

Berdasarkan tabel prariset di atas dapat dilihat bahwa sejumlah lingkungan kerja Bank Perkreditan Rakyat Sumsel masih memiliki banyak kekurangan di mata karyawannya. Seperti tempat kerja yang kurang pencahayaan dapat membuat karyawan menjadi tidak nyaman saat bekerja. Begitu juga kondisi ruang kerja yang kurang nyaman dan hubungan sesama rekan kerja yang kurang harmonis dapat berimbas ke kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sumsel.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada organisasi. Seorang karyawan yang mendapatkan kompensasi tidak sesuai dengan ketentuan dan harapannya tidak akan memiliki dorongan dalam dirinya ketika bekerja sehingga ia pun tidak bersemangat.

Tabel I.3

Data Pra-Riset Kompensasi

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepada karyawan	11	19
2.	Setiap karyawan diberikan tunjangan yang sesuai dengan jabatan yang ditempati.	11	19
3.	Perusahaan langsung membantu karyawan untuk mengikuti program jaminan Kesehatan yang diberikan pemerintah (BPJS)	12	18

Sumber : gagasan penulis, 2023

Berdasarkan data pra riset pada Tabel I.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan merasa kompensasi yang diberikan Bank Perkreditan Rakyat Sumsel Palembang berupa gaji dan bonus belum sesuai dan belum bisa memenuhi harapan karyawan, hal ini terlihat bahwa gaji yang karyawan terima tidak sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepada karyawan. Selanjutnya, perusahaan memberikan tunjangan yang tidak sesuai dengan jabatan yang ditempati. Selain itu, Perusahaan menunda untuk membantu karyawan mengikuti program jaminan Kesehatan yang diberikan pemerintah (BPJS).

Berdasarkan beberapa fenomena di atas maka dari itu peneliti mengambil judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sumsel Palembang.**

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sumsel?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sumsel?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sumsel?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja Bank Perkreditan Rakyat Sumsel
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sumsel
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Sumsel

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat menambah pengetahuan dibidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Secara Praktis

1) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis terutama mengenai motivasi, Kompensasi dan kinerja Bank Perkreditan Rakyat Sumsel.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi Bank Perkreditan Rakyat Sumsel guna meningkatkan kinerja karyawannya.

3) Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti hal serupa dengan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, (2016) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung, Jakarta.
- Istijanto, (2014) "*Riset Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kasmir. 2015. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Satu. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska (2019). *Analisis Hubungan Antara Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Of Education, Humaniora And Social Science (JEHSS), 1 (3): 127-131
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 10 (2): 167-172.
- Mangkunegara, A.P. (2018). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Pertama*". Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16.

Jakarta : Salemba Empat.

Siagan, S (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Bandung.

Sri widodo (2015). *Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir*. Jurnal ekonomi dan bisnis.

Triyadi, T. Ahidin & Jasmani. (2019). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 2019. *Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Surya Karya Prima Di Jakarta*.

Veithzal, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.