

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHERS
PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Ade Ridho Putra

Nim : 212015057

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHERS
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Nama : Ade Ridho Putra

Nim : 212015057

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Ridho Putra

Nim : 212015057

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Palembang.

Dengan ini 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 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 didalam 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, 27 Desember 2018



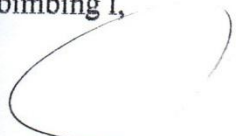
Ade Ridho Putra

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

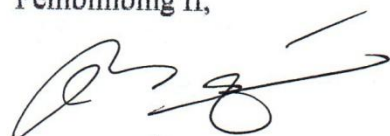
Judul : pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja
Karyawan pada PT Thamrin Brothers Palembang.
Nama : Ade Ridho Putra
NIM : 212015057
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2019

Pembimbing I,



Omar Hendro, S.E., M.Si., DR
NIDN : 0213106902

Pembimbing II,


Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN : 0226107001

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen




Hj. Mafthuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

MOTTO :

**“SESUNGGUHNYA SESUDAH KESULITAN AKAN DATANG
KEMUDAHAN, MAKA KERJAKANLAH URUSAN DENGAN
SUNGGUH-SUNGGUH HANYA KEPADA ALLAH KAMU
BERHARAP.”**

(QS.AL INSYIRAH,6-8)

KUPERSEMBAHKAN SKRIPSI INI KHUSUS :

- **KEDUA ORANG TUAKU YANG TERCINTA
YANG MENDOAKAN DAN MEMBERIKAN
SEGALANYA**
- **KELUARGA BESARKU YANG SELALU
MEMBERIKAN SEMANGAT KEPADAKU**
- **ICA LISMAINI YANG SELALU SUPPORT**
- **TEMAN-TEMAN YANG SELALU MENDUKUNGU
DALAM PENYELESAIKAN SKRIPSI INI**
- **KELUARGA PULONG TEAM**
- **ALMAMATERKU**

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karuniannya sehingga penulisan skripsi dengan judul Pengaruh kompensasi Dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Palembang dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan. Penulis sampaikan terimakasih terutama kepada orang tua tercinta, ayahanda bustomi dan ibunda rusyati yang mana doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor universitas muhammadiyah palembang.
2. Bapak Drs. H Fauzi Ridwan, M.M selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku ketua study manajemen universitas mahammadiyah palembang
4. BapakOmar Hendro, S.E.,M.Si.,DR selaku pembimbing I dan Ibu,Mardiana Puspasari,S.E,M.Si selaku pembimbing II, yang tidak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keiklasan dengan memberikan yang terbaik.
5. Ibu DR.Hj. Sri Rahayu , S.E.,M.M selaku pembimbing Akademik
6. Sahabat dan teman seperjuanganku (ica,riza dul,thamrin,ari,viktor,lukman,diah,andre,ody dan pulong team)

7. Karyawan yang terpilih sebagai responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan pihak-pihak yang lain tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha penulis lakukan akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi ini tetap ada manfaat yang diperoleh. Amin.

Palembang , agustus 2019

Ade Ridho Putra

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS FLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	xii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	39
C. Kerangka Pemikiran	41
D. Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian	43

C. Operasionalisasi Variabel	43
D. Populasi dan Sampel	44
E. data yang diperlukan	46
F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil pembahasan	55
B. Pembahasan	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	80
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Data Penjualan Dealer Yamaha PT. Thamrin Brother Motor 2019.....	5
Table III.1 Operasionalisasi Variabel	43
Table III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan.....	45
Table IV.1 Uji Validitas	57
Table IV.2 Uji Reliabilitas	58
Table IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Table IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Table IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	61
Table IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	62
Table IV.7 Kinerja Karyawan	63
Table IV.8 Kompensasi.....	64
Table IV.9 Lingkungan Kerja	66
Table IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda	67
Table IV.11 Uji F	69
Table IV.12 Uji T	70
Table IV.13 Uji Koefisien Determinasi	71

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas
- Lampiran : Hasil Uji F, Uji T, Dan Uji R²
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat TOEFL
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Ade Ridho Putra / 212015057 / 2019/ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 112 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebesar 88 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi : $Y = 1,599 + 0,325 X_1 + 0,887 X_2$. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} (19,817) > F_{tabel}(3,10)$, artinya ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,334) > t_{tabel} (1,988)$ untuk kompensasi, dan $t_{hitung} (5,115) > t_{tabel} (1,988)$ untuk lingkungan kerja, artinya ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 81,9%.

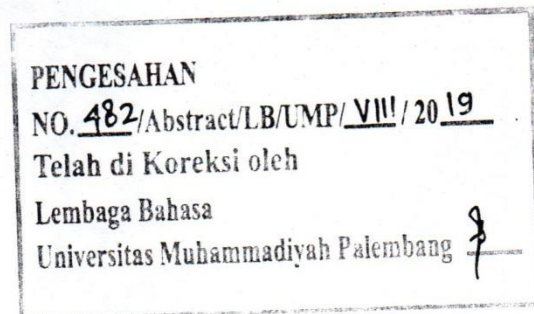
Kata Kunci : Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Ade Ridho Putra / 212015057/2019 / The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT. Thamrin Brothers Palembang.

The problem of this study was, whether there was any influence of compensation and work environment on employees performance at PT. Thamrin Brothers Palembang. The population in this study was 112 employees, with a sample taken of 88 respondents. The data used was primary data. Data collection method through questionnaire. Analysis of the data used were qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis, showed a regression equation: $Y = 1.599 + 0.325 X_1 + 0.887 X_2$. The F-test results showed the value of $F_{obtained} (19.817) > F_{table} (3.10)$, meaning that there was an influence of compensation and work environment on employee performance. T-test results showed the value of $t_{obtained} (2.334) > t_{table} (1.988)$ for compensation, and $t_{obtained} (5.115) > t_{table} (1.988)$ for the work environment, meaning that there was a partial influence of compensation and work environment on employee performance. The coefficient of determination test results showed compensation and work environment variables were able to contribute to employee performance by 81.9%.

Keywords: Compensation, Work Environment and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menjalankan suatu organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi atau perusahaan. Bukan saja bagi organisasi itu sendiri tetapi juga bagi tenaga kerja yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan yang ada di Indonesia berusaha dalam memilih karyawan yang mempunyai skill atau keahlian yang ada pada diri karyawan itu sendiri untuk mampu bersaing dalam perusahaan-perusahaan besar di Indonesia.

SDM menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan perusahaan hal ini disebabkan seluruh organisasi yang ada bertanggung jawab terhadap karyawan SDM yang baik dapat mendorong para manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

SDM merupakan salah satu bidang yang berperan sebagai perencana, pengorganisasian, pelaksana, dan pengendali bagi suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia, dimana dalam hal ini perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu mengikuti perubahan yang terjadi, sehingga dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Berbagai upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan cara melakukan pengembangan sumber daya manusia karyawan.

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia karyawan ditujukan untuk meningkatkan kualitas kerja dalam melakukan kegiatan di dalam perusahaan.

Peran karyawan dalam perusahaan dianggap penting karena karyawan memiliki keahlian dan tenaga yang dibutuhkan untuk proses kegiatan didalam perusahaan. Tanggung jawab tersebut yaitu memberikan hasil kerja yang baik. Sesuai dengan yang diinginkan, maka tidak ada salahnya perusahaan memperhatikan karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Bentuk perhatian itu salah satunya dengan pemberian kompensasi yang benar dan sesuai dengan kepentingan karyawan. Ataupun sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak benar maka akan terjadi kesenjangan sosial.

Seorang karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi, sadar akan kebutuhan yang harus dipenuhi, karyawan tersebut akan bekerja dengan sungguh – sungguh. Hal ini tentu sangat akan berdampak positif terhadap perusahaan. Karyawan yang mempunyai pemikiran seperti itu maka secara otomatis karyawan tersebut akan berlomba – lomba untuk bisa memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Apabila hasil kerja mereka baik maka tujuan perusahaan juga bisa dicapai dengan tercapainya tujuan perusahaan maka karyawan akan mendapatkan imbalan atas hasil kerja mereka sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat sebelumnya.

Menurut Khaerul Umam (2010 : 189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Hariandja dalam Margono Setiawan (2011 : 195) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Kasmir (2016:189-190) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) budaya organisasi, (8) kepuasan kerja, (9) lingkungan kerja, (10) loyalitas, (11) kompensasi.

Menurut Bangun (2012 : 254), Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Menurut Fajar dan Heru (2010 : 154). Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (*benefits*).

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2014:118). Kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kompensasi merupakan sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, bentuk kompensasi lain berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerjaan jadi lebih nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan, tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Setelah penentuan kompensasi salah satu faktor penentu lainnya yaitu dengan lingkungan kerja yang sesuai dan dapat menunjang kinerja karyawan yang ada. Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2011:66) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja merupakan suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaannya akan gaji yang cukup, keamanan pekerjaan, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, rekan kerja yang kompak dan lingkungan kerja yang nyaman, aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman dalam bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan dapat berjalan dengan baik

PT. Thamrin Brother merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang sektor otomotif dan properti yang berpusat JL. Letkol Iskandar No. 192, Ilir Barat I Palembang

Tabel 1.1**Penjualan Dealer Yamaha PT. Thamrin Brothers Motor 2019**

No	Tahun 2019	Jumlah penjualan
1	Januari	188 unit
2	Februari	185 unit
3	Maret	170 unit
4	April	163 unit
5	Mei	159 unit
6	Juni	156 unit

Sumber : PT. Thamrin Brothers Palembang, 2019

Penjualan dari Dealer Yamaha PT. Thamrin Brothers Motor yang menurun setiap bulannya, menunjukkan adanya kinerja yang kurang dari karyawan *sales*, karena jika dibandingkan dengan dealer lain terlihat berbeda karena rata – rata penjualan dealer lain mampu mencapai 200 unit perbulan.

Tujuan kinerja keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk mencapai sesuatu, standar kinerja suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, motif kinerja mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, alat atau sarana yang dipergunakan untuk membantu faktor penunjang untuk pencapaian tujuan tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat diselesaikan sebagaimana mestinya, dan peluang kinerja pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

Beberapa karyawan mengeluhkan kurang besarnya nilai yang diberikan kepada karyawan, *sales* dealer Yamaha PT. Thamrin Brothers Motor ditarget penjualan 5 unit motor perbulan dan akan mendapatkan bonus Rp. 25.000 permotor dan uang bensin Rp. 5.000 per absen, hal ini dirasa kurang bagi para karyawan *sales* dealer karena tidak sesuai dengan kerja keras karyawan, selain itu para sales juga membandingkan dengan dealer lain yang berani memberikan bonus lebih besar yaitu Rp. 50.000 untuk setiap penjualan dan Rp. 10.000 untuk uang bensin per absen, dengan proses kerja yang sama.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting bagi karyawan adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan. Karyawan *sales* Dealer Yamaha Motor PT. Thamrin Brothers menerima gaji perbulan sebesar Rp. 2.730.000 dan bonus bagi yang mendapatkan pada tanggal 25 setiap bulannya, dan karyawan juga mendapatkan tunjangan hari raya yaitu sebesar 1 kali gaji, tetapi hanya diberikan kepada karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Selain itu juga ada bonus selain dari penjualan unit motor yaitu upah lembur. Upah lembur diterima karyawan sebesar Rp. 15.000 dengan hadir pada saat *event* promo yang diadakan setiap bulannya, namun pada kenyataannya para karyawan yang hadir tidak mendapatkan upah lembur tersebut karena digantikan dengan konsumsi, tetapi bagi karyawan hal itu dirasakan tidak perlu dan juga konsumsi yang diberikan tidak sebanding dengan upah lembur yang seharusnya diterima.

Selain itu karyawan *sales* Dealer Yamaha PT. Thamrin Brothers Motor juga mengeluhkan upah lembur yang tidak diberikan pada saat *event* promo tambahan yang dilaksanakan pada sore sampai malam hari yang seharusnya para *sales* tersebut sudah tidak menjalankan tugas mereka. Ketidaknyamanan para *sales* yang berpindah kerja ke dealer lain. Dalam kurun waktu 4 bulan terakhir mulai awal tahun 2018 tercatat 12 karyawan keluar dan 7 diantaranya berpindah kerja di dealer lain. Tentunya hal seperti ini harus segera ditindak lanjuti oleh perusahaan karena jika permasalahan ini dibiarkan maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan sendiri.

Selain itu Lingkungan kerja yang kurang kondusif karena hubungan antara karyawan dan pimpinan kurang berjalan dengan baik, ini disebabkan kurangnya arahan komunikasi dari pimpinan. Dan juga dari segi keamanan, belum tersedianya loker pribadi di tempat kerja karyawan untuk menyimpan barang-barang pribadi mereka seperti tas, handphone dan lain-lain. di saat sedang bekerja karyawan kurang nyaman karena tingkat kebisingan di tempat kerja cukup tinggi, sebab kegiatan servis dan perawatan mesin kendaraan otomotif yang dilakukan akibat aktivitas kerja karyawan menimbulkan frekuensi suara kebisingan yang mampu memekakan telinga, sehingga hal ini mengakibatkan karyawan menjadi terganggu karena dapat menyebabkan telinga karyawan menjadi berdengung.

Dari uraian diatas penulis dapat menentukan judul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Thamrin Brothers Palembang.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap pada Kinerja Karyawan PT Thamrin Brothers Palembang ?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Thamrin Brothers Palembang.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi lokasi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam perusahaan khususnya Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang.

3. Bagi almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Erlangga.
- Edy sutrisno.(2016). *Manajemen sumber sumber daya manusia*. Jakarta KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Elisabeth Octaviani, Emma Tampubolon dan Carrolina F.Sembiring hubungan reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *eISSN: 2540-9220(online) volume:1(S)No.1 part 1(E-HRM 2016) special issues of human recourse manajement*.
- Hasan, Iqbal. (2012). *Statistik 1*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Muhammad Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____ (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara,A.P. 2015. *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.bandung: ALFABETA cv.

———— (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA cv.

Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg dan Arik Prasetya (2014). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal administrasibisnis(JAB)* vol. 12 no. 1 juli 2014.

Syofian siregar. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi perbandingan perhitungan manual & SPSSP*: PRENANDA MEDIA GROUP.

Sedarmayanti. 2011. *Tata kerja dan produktivitas kerja suatu tinjauan dari aspek ekonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Bandung: Mandar Maju

Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.