JURNAL EMAK
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

The Influence Of Compensation And Organizational Culture On PT Employee Performance. YamahaThamrin Brothers Manna-Kaur

Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur

Subandrio [1)] ; Jorghi Mafrino [2)]
[1)]Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu
[2)] Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muahammadiyah Bengkulu
Email: [1)] Subandrio@umb.ac.id ;[2)] Jorghimafrino@gmail.com

How to Cite :
Subandrio, S. Mafrino, J. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 5(2). DOI: https://doi.org/10.53697/emak.v5i2

ARTICLE HISTORY
Received [24 Februari 2024]
Revised [13 Maret 2024]
Accepted [01 April 2024]

KEYWORDS
Compensation, Organizational Culture; Employee performance

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konpensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna- Kaur. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan teknik analisis dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yaitu uji t dan uji f. Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh bentuk persamaan regresi Y= 2,224 + 0,531 X1 + 0,497 X2 dan hasil uji t dan uji f penelitian ini dapat disimpulkan Konpensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukan nilai thitung > ttabel (2,192> 1,677) dan (sig α = 0,001 < 0,005). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukan nilai thitung > ttabel (2,097 > 1,677) dan (sig α = 0,001 < 0,005). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Konpensasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai fhitung > ftabel , yaitu yaitu 11,254 > 3,19 dan (sig α = 0.000 < 0.005). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of compensation and organizational culture on employee performance at PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur. This type of research uses quantitative descriptive research methods. The population used in this research were employees from PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur. The number of respondents in this study was 50 people. The data collection method uses a questionnaire and uses analysis techniques using multiple linear regression analysis tests and hypothesis testing, namely the t test and f test. Based on the results of multiple linear regression, the regression equation form Y = 2.224 + 0.531 X1 + 0.497 (2.192> 1.677) and (sig α =

0.001 < 0.005). This means H_0 is rejected and H_a is accepted. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, this is proven by the results of the t test showing the value of tcount > ttable (2.097 > 1.677) and (sig α = 0.001 < 0.005). This means H_0 is rejected and H_a is accepted. Compensation (X1) and Organizational Culture (X2) together have a significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna- Kaur, this is proven by the F test showing the value of fcount > ftable, namely 11.254 > 3.19 and (sig α = 0.000 < 0.005). This means H_0 is rejected and H_a is accepted.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini yang serba canggih ini, semua sektor mengalami perkembangan, salah satu sektor yang mengalami perkembangan paling signifikan terjadi pada sektor bisnis. Perubahan ini menyebabkan persaiangan antar perusahaan menjadi semakin ketat dan kompetitif. Persaingan antar perusahaan menuntut perusahaan mengantisipasi perubahan-perubahan di sekelilingnya agar dapat tetap bertahan dan bersaing dengan competitor lainnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan sebagai keunggulan kompetitif adalah kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting pada organisasi atau perusahaan. Supaya aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan sebagus mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawan dalam perusahaannya mempunyai kemampuan kerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Suatu perusahaan sebaiknya bisa membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dalam keadaan yang tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Tujuan perusahaan merupakan target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian sari target tersebut adalah ukuran keberhasilan dari kemampuan kinerja karyawan perusahaan. Agar tujuan perusahaan tercapai tidak terlepas dari adanya peranan penting karyawan di perusahaan (Mangkunegara, 2007).(Mangkunergara, 2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja tidak sama dengan prestasi kerja, meskipun kedua istilah ini jika diartikan ke dalam bahasa inggris memiliki istilah yang sama yaitu performance. Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang performance dari karyawan tersebut. Seorang pemimpin akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik maka sebagian besar pemimpin akan memberikan suatu penghargaan terhadap karyawannya berupa kompensasi. Menurut (Sedarmayanti, 2010), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai tanda jasa. Kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada pegawai untuk sumbangan mereka terhadap organisasi.

Kompensasi tidak menjadi satu-satunya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Terdapat hal lain yang ikut berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja guru, salah satunya yaitu budaya organisasi. Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan diselesaikan. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. (Robins, 2010) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.Yamaha Thamrin Brothers Kaur

terletak di Kabupaten Bengkulu Selatan dan Kabupaten Kaur, Provinsi Bengkulu dan berdiri pada tahun 1996. PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur merupakan perusahaan industri otomotif sebagai penjualan, pemeliharaan, perbaikan, part dan asesoris terkait serta penyalur kendaraan bermotor. Berdasarkan wawancara langsung dengan Ibu Ida Ismawati karyawan PT. Yamaha Thamrin Broters Manna-Kaur, terdapat permasalahan yang terjadi seperti kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan, baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, padahal salah satu cara untuk mensejahterakan karyawan dengan memberikan mereka kompensasi. Permasalahan lain yang ada di PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur seperti yang diungkapkan oleh Bapak Bima yaitu kurangnya interaksi dan kerjasama karyawan yang menunjukkan budaya organisasi di PT. Yahama Thamrin Brothers Manna-Kaur masih kurang baik, .

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Setiap kegiatan yang digarap untuk meningkatkan kemajuan berbisnis, perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan mempunyai peran penting bagi kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran lalu akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi persaingan. Hal tersebutlah yang mengharuskan perusahaan agar melaksanakan pembinaan terhadap kinerja karyawannya yang dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Maka dari itu, perusahaan perlu melihat kinerja dari karyawannya, apakah mereka bisa menjalankan tugas dengan baik sesuai harapan ataukah tidak. Estimasi kinerja karyawan sangat penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan. Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2018).

Menurut (Moeheriono, 2012) kinerja karyawan adalah tingkat pendapatan dan perwujudan program kegiatan atau pekerjaan didalam mewujudkan visi, misi sasarandan tujuan perusahaan dan organisasi yang dituangkan melalui perencaan suatu perusahaan ataupun organisasi tersebut.

Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi juga merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhikebutuhan hidupnya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Menurut (Sastrohadiwiryo, 2014) adalah kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja. karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Penelitian (Fauzan, 2022) membuktikan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Yuliantari Dewi, 2022) juga membuktikan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya.

Didefinisikan oleh (Schein, 2011) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan. diciptakan, atau dikembangan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangangantantangan dimasa depan.

Menurut (Robbins, 2010) budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.Selanjutnya menurut (David, 2014) budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2012), menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian , anaslisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

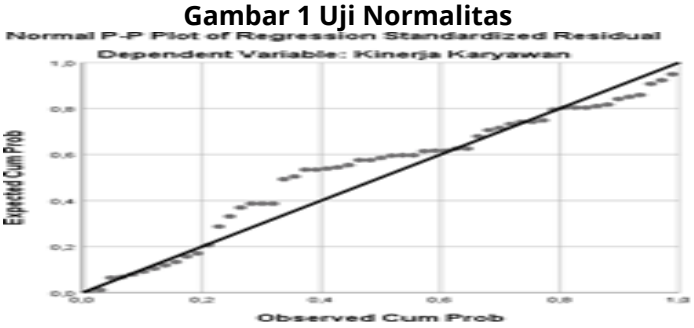
Uji validitas dan reliabilitas terhadap jawaban responden pada penelitian ini menggunakan bantuan program statistik SPSS (Statistic Produk and Service Solution) Versi 16. Pada uji validitas instrument penelitian dikatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel, jika lebih kecil dari rtabel maka item angket tidak valid (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan standar signifikan 5%, (n=20) maka R tabelnya adalah 0,444.

Uji Reabilitas

Uji realibilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstrok. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic Cronbach Alpha.

Uji Normalitas

Gambar 1 Uji Normalitas



Grafik normal P-P Plot Pengaruh Konpensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Thambrin Manna-Kaur. Diatas menunjukan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas yaitu konpensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan saling berhubungan secara linier. Adanya pengujian multikolonieritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai tolenrasi diatas 0,1 dan vif nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecendrungan terjadi gejala multikoliner. Pengujian multikolonieritas menggunakan software spss versi 16 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Multikolonieritas antara Konpensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

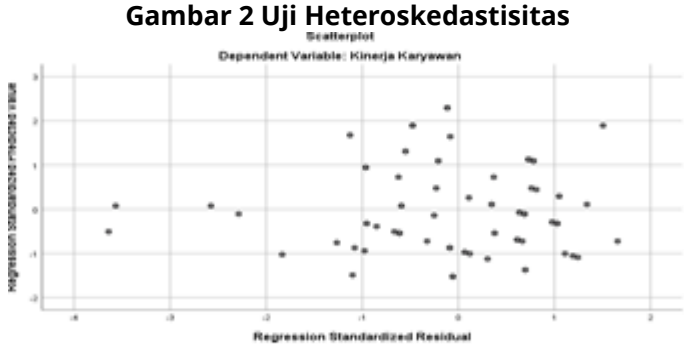
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Konpensasi	0.441	1.024	Non Multikolinieritas
2	Budaya Organisasi	0.441	1.024	Non Multikolinieritas

Sumber : Output SPSS 2.4

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun hasil uji statistic Heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Kaur melalui penyebaran kuesioner terhadap 50 orang responden yang

telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh konpensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur

Dilihat dari responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang responden kemudian jumlah responden perempuan sebanyak 20 orang responden. Hal ini menunjukan yang paling dominan bekerja PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur adalah yang berjenis kelamin laki-laki. Dilihat dari responden berdasarkan umur didominasi oleh responden yang berumur >35 tahun yang berjumlah 20 orang sedangkan responden yang berumur 17-26 tahun sebanyak 12 orang dan yang berumur 17-26 tahun sebanyak 18 orang. Hal ini menunjukan yang paling dominan bekerja PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna- Kaur adalah yang berumur >35 tahun. Kemudian dilihat dari responden berdasarkan jenjang pendidikannya didominasi oleh responden yang pendidikan terakhirnya Sarjana sebanyak 40 orang, Diploma sebanyak 16 orang dan SMA sebanyak 14 orang. Hal ini menunjukan yang paling dominan bekerja PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur adalah yang berpendidikan terakhir Sarjana.

Pengaruh Konpensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel konpensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini deterima.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini deterima.

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan yang menjadi faktor berhasilnya suatu tujuan perusahaan ialah kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut. Jika kinerja karyawan perusahaan tersebut baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai, sebaliknya jika kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut buruk maka dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan seperti budaya organisasi yang berlaku dan kompensasi yang diberikan.

Menurut (Handoko, 2018) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Keterkaitan antara kompensasi dengan kinerja menurut (Handoko, 2008) ialah semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Konpensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel konpensasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini deterima.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan seperti budaya organisasi yang berlaku dan kompensasi yang diberikan. Menurut (Handoko, 2018) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Keterkaitan antara kompensasi dengan kinerja menurut (Handoko, 2008) ialah semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut (Moeheriono, 2012) budaya organisasi dapat memberikan arahan dan memperkuat standart perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efesien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh konpensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Konpensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur.
3. Secara bersama-sama konpensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel konpensasi rata-rata terendahnya mencapai angka 3,96 dengan indikator “Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya” yang masuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa pemberian Tunjangan Hari Raya yang disediakan PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur sudah baik dan disarakan untuk terus memberikan konpensasi bagi karyawannya. Pada variabel budaya organisasi rata-rata terendah yaitu 4,02 dengan indikator “Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan” yang berarti sudah masuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa perhatian dari pemimpin terus diberikan kepada karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur dan disarankan pada pemimpin PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur untuk terus memberikan perhatian untuk karyawannya agar semangat dan kinerja karyawan meningkat.
2. Pada variabel kinerja karyawan rata-rata terendah yaitu 3,84 dengan indikator “Karyawan semangat bekerja serta bersikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan” yang berarti sudah masuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur sudah baik dan disarakan pada karyawan PT. Yamaha Thamrin Brothers Manna-Kaur untuk terus meningkatkan semangat kerjanya agar kinerja karyawan terus dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Edison et al. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan. (2012). Organisasi dan Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mahmudi. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Jurnal Organisasi dan Manajemen.

Mangkunergara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja SDM. Journals USM.

Marwansyah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Grafindo Persada.

Robins. (2010). Perilaku organisasi. Jakarta: Indeks.

Sedarmayanti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama. Bandung.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siagian. (2016). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siagian. (2006). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang). Journal Of Management.

Sudarmanto. (2011). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.