

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GADING
CEMPAKA GRAHA (GCG) OKI KAYUAGUNG**



Skripsi

Nama : Handersyah

Nim : 212016297

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GADING
CEMPAKA GRAH (GCG) OKI KAYUAGUNG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Handersyah
Nim : 212016297

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Handersyah
Nim : 212016297
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu (1) baik di universitas muhammadiyah palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan bimbingan
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan 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 sa
5. nksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini

Palembang, Agustus 2020



Handersyah

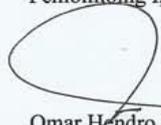
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul :Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung
Nama : Handersyah
NIM : 212016297
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2020

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,

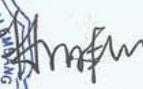


Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN: 0205088201

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Zaleha Trihandayani., SE.M.Si
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (QS. Ar Ra’d:11)”

“ Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (An Najm : 39)”

“ sebaik baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya”
(Hr. Ahmad)

“jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalan mu sendiri dan tinggalkanlah jejak”
(Ralph Waldo Emerson)

Dengan cinta dan do’a skripsi ini aku persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua ku tercinta bapak Hamidi dan ibu Ema
2. Keluarga besarku tercinta yang telah memberikah do’a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan
3. Kakak ku Eldi dan Novriadi
4. Dosen pembimbingku bapak Omar Hendro.,S.E.,M.Si.,DR dan ibu Lesi Agusria.,S.E.,MM
5. Almamater kebangganku

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung** dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 22 Indikator dengan 62 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 23

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Hamidi dan Ibunda Ema, dan juga untuk kakak – kakakku Eldi dan Novriadi kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang telah diberikan , sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si , Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

4. Bapak Omar Hendro S.E.,M.Si.,DR selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria S.E.,MM selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang ar berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak Anwar Husein Umri, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. 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.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Terima Kasih untuk kakakku Novriadi yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini, dan Sahabat seperjuangan dari awal masuk kuliah sampe ada dititik sekarang (wisuda) Patra Wijaya, Dwi Elpino Satra, Muhammad Fadli, M.Nur Fajri, Amirudin, Arief Pirdaus, Choirul Anam yang juga telah banyak membantu serta memberi sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini. Tak lupa pula untuk teman KKN Ke 53 Posko 208 Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.

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 2020

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Halaman Prakata	v
Daftar isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
Halaman Abstrak Bahasa Indonesia	xii
Halaman Abstrak Bahasa Inggris.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	33
D. Hipotesis	33
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Operasionalisasi Variabel.....	35

D. Populasi Dan Sampling	36
E. Data Yang Diperlukan.....	39
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	41

BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	79
B. Saran.....	80

Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

A. Tabel I.1	Data Pendukung.....	5
B. Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel	35
C. Tabel III.2	Populasi	36
D. Tabel III.3	Sampel.....	38
E. Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
F. Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..	54
G. Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
H. Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
I. Tabel IV.5	Tabulasi Kinerja Karyawan	57
J. Tabel IV.6	Tabulasi Motivasi Kerja	69
K. Tabel IV.7	Tabulasi Lingkungan Kerja	61
L. Tabel IV.8	Tabulasi Kompensasi.....	63
M. Tabel IV.9	Uji Validitas	65
N. Tabel IV.10	Uji Reliabilitas	66
O. Tabel IV. 11	Regresi Linier Berganda.....	67
P. Tabel IV.12	Uji F.....	69
Q. Tabel IV.13	Uji t	70
R. Tabel IV.14	Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

A. Gambar II.I	Gambar kerangka Pemikiran	33
----------------	---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuisisioner
Lampiran 3	Tabulasi Variabel Y, X1,X2,X3
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Reliabilitas
Lampiran 6	Regresi Linier Berganda
Lampiran 7	Tabel r
Lampiran 8	Tabel F
Lampiran 9	Tabel t
Lampiran 10	Kartu Aktivitas Bimbingan
Lampiran 11	Surat Riset
Lampiran 12	Plagiarism Checker C Originality Report

ABSTRAK

Handersyah/212016297/2020/Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung. Dan adakah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung Penelitian ini beralamatkan di Sepucuk KM 20 Kayuagung. Variabel dalam penelitian ini Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kera (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung, data melalui wawancara dengan kuesioner sebagai alatnya, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan di peroleh persanamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2,945 + 0,670X_1 + 0,273X_2 + 0,013X_3$$

Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa nilai konstansta sebesar 2,954 menunjukkan bahwa seandainya variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi tidak ada, maka kinerja karyawan tetap positif, hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan tetap 2,945 meski tanpa dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,670 (positif) menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,273 (positif) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung. Nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,013 (positif) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Handersyah/ 212016297/2020 / The Influence of Work Motivation, Work Environment, Compensation on Employees Performance of PT.Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung.

The formulation of the problem in this study was there any influence of work motivation, work environment and compensation on employee performance of PT. Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung; was there any influence of work motivation on employee performance of PT.Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung; was there any influence of the work environment on employees performance of PT. Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung; and was there any influence of compensation on employee performance of PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung. This research was addressed at Sepucuk KM 20 Kayuagung. The variables in this study were employee performance (Y), work motivation (X₁), work environment (X₂) and compensation (X₃). The population in this study were employees of PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung. The technique of collecting data through interviews and questionnaires. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. Based on the results of data calculations and analysis used, the regression equation was obtained as follows: $Y = 2,945 + 0,670X_1 + 0,273X_2 + 0,013X_3$.

Based on the results of multiple linear regression analysis, it could be concluded that the constant value of 2.954 indicated that if the variables of work motivation, work environment, and compensation did not exist, then employee performance remained positive. This illustrated that the employee performance was still 2,945, although without being influenced by work motivation, work environment, and compensation variables. The coefficient value of the work motivation variable was 0.670 (positive), indicating that the work motivation variable has a positive influence on the employee performance of PT. Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung. The coefficient value of the work environment variable was 0.273 (positive), indicating that the work environment variable has a positive influence on employee performance of PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung. The coefficient value of the compensation variable was 0.013 (positive), indicating that compensation has a positive influence on employee performance of PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Compensation, Employee Performance

PENGESAHAN
NO. 361 /Abstract/LB/UMP/VIII / 2020
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang *10/2*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang sangat penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus dijaga sebaik mungkin melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah – masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan didalam sebuah perusahaan. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014 : 44), sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat di hitung jumlahnya (kuantitatif) dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas – tugas

yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibeban kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jika karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2016 : 67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Motivasi. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dan perusahaan dapat berupa penghargaan kepada karyawan yang sangat menentukan kelangsungan hidup karyawan dengan standar pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi bisa mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2014 : 323) Motivasi adalah serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Selain Motivasi, Lingkungan Kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Demi tercapainya tujuan perusahaan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat

menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja merupakan keadaan ditempat kerja meliputi lingkungan fisik dan psikhis yang sangat mempengaruhi motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan. Menurut Yulinda dan Rozzyana (2018 : 29) lingkungan kerja merupakan jenjang dimana seseorang dapat berinteraksi dengan rekan – rekan sekerjanya, dan dapat diterima oleh kelompoknya dan merasakan hubungan kekeluargaan atau sebaliknya. Aspek yang berikutnya adalah kompensasi. Setelah karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik, sebaiknya diikuti dengan kompensasi bagi karyawan itu sendiri. Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberiang penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2016 : 233) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Perusahaan PT Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung adalah salah satu perusahaan dibidang perkebunan kelapa sawit yang ada di indonesia yang berkantor pusat di Jakarta Barat, dan membuka cabang di Sumatera Selatan. Sebagai suatu perusahaan perkebunan kelapa sawit, kami sangat mendukung masyarakat lokal sekitar perkebunan kelapa sawit kami di sumatera selatan. PT Gading cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung, yang secara administrasi termasuk wilayah Desa Kedaton, Kecamatan Kayuagung, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Perkebunan kelapa sawit dilokasi penelitian terletak pada lahan gambut, luas perkebunan dilokasi penelitian yaitu 9.710,46 ha, yang terdiri dari luas divisi inti 6.262,77 ha dan luas divisi plasma 3.447,69 ha. Perkebunan ini memiliki 89 blok, yang terdiri dari 43 blok yang telah ditanami kelapa sawit. Penanaman kelapa sawit dimulai pada tahun 2009 dengan kisaran umur antara kurang dari satu tahun sampai lebih dari satu tahun. Rata – rata populasi kelapa sawit per hektar yaitu 135 pohon, dengan jarak tanam 9,2 m x 9,2 m x 9,2 m. varietas yang ditanami adalah varietas mariat asal Medan dan varietas Tania Selatan (TS).

Sebelum saya melakukan penelitian saya terlebih dahulu melakukan observasi dan riset ketempat penelitian untuk mencari fenomena atau masalah diperusahaan tersebut saya melakukan wawancara terhadap karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung dengan menggunakan sampel sebanyak 30 karyawan.

Tabel I.I
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Pada Panen Buah Sawit
PT Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung

Bulan	Target Buah Sawit (Kg)	Realisasi Buah Sawit (Kg)	Target yang belum tercapai
Januari	600.000	572.302	4,7%
Februari	600.000	584.706	8,6%
Maret	600.000	541.690	10%
April	600.000	484.819	19,2%
Mei	550.000	420.636	23,6%
Juni	500.000	288.071	42,4%
Juli	400.000	270.571	32,4%

Sumber : PT Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung tahun 2019

Dari tabel I.I dapat dilihat bahwa hasil panen PT Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung mengalami penurunan, perusahaan telah menetapkan target yang harus dicapai perusahaan oleh karyawan pada setiap bulannya dalam kurun waktu satu tahun, namun berdasarkan tabel I.I tidak ada satupun yang realisasi output yang dicapai, realisasi panen bulan

Januari 2019 sebesar 572.302 Kg atau 4,7% dari target yang belum tercapai hingga realisasi panen terburuk terjadi bulan Juli yakni sebesar 270.571 atau 32,4% dari target yang belum tercapai dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung belum maksimal sehingga tidak ada satupun realisasi hasil panen yang tercapai.

Kinerja karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung masih dirasakan belum maksimal dilihat dari kemampuan karyawan dan antisipasi karyawan dalam menghadapi masalah pekerjaan seperti mengolah data keluar masuk truk dalam menimbang hasil panen, penanganan ketika terjadi kebakaran lahan, perawatan lahan yang seharusnya diselesaikan dalam waktu satu bulan tetapi karyawan menyelesaikan bisa lebih dari satu bulan sehingga mengganggu waktu panen yang telah diprediksi.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung sangatlah rendah Para karyawan masih kurang termotivasi karena kurangnya kompensasi dalam bentuk insentif yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan, perusahaan tidak memberikan imbalan kepada karyawan yang hasil kerjanya baik dan memuaskan sehingga karyawan menjadi tidak termotivasi untuk bekerja, karyawan mengeluhkan kondisi kerja karyawan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja dikarenakan pimpinan yang selalu mengawasi mereka ketika bekerja sehingga karyawan merasa tidak bebas dalam bekerja, karyawan mengeluhkan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada mereka seperti alat untuk bekerja yang tidak sesuai standar dan peralatan yang mudah rusak seperti keranjang buah sawit untuk meletakkan buah hasil panen, kurangnya pujian atau pengakuan dari atasan kepada karyawan yang hasil kerjanya memuaskan mengakibatkan karyawan menjadi kecewa, perusahaan tidak memberikan penghargaan atau insentif lebih kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik hal ini berdampak pada produktivitas karyawan

Lingkungan kerja Pada PT Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung belum cukup baik ini dilihat dari ruang gerak yang ada didalam ruangan begitu sempit sehingga karyawan menjadi susah untuk bergerak memberikan laporan kepada pimpinan, hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya sudah terjalin dengan baik tetapi ada beberapa karyawan yang bekerja sendiri – sendiri tidak mau saling bantu sehingga mengakibatkan ada beberapa karyawan hubungannya kurang harmonis, penerangan yang ada didalam ruangan belum cukup baik dikarenakan adanya beberapa lampu atau alat untuk menerangi yang rusak dan tidak berfungsi lagi sehingga mengakibatkan karyawan menjadi terganggu dalam bekerja dan hasil kerja karyawan pun menjadi tidak maksimal, karyawan mengeluhkan sirkulasi udara yang ada didalam ruangan karyawan merasa sirkulasi udara sangat buruk ini dikarena ventilasi udara yang begitu sedikit atau minim sehingga mengakibatkan perputaran udara yang ada didalam ruangan menjadi buruk, karyawan merasa tidak nyaman dan terganggu dengan suara mesin alat berat sehingga mengakibatkan karyawan kurang fokus dan hilang konsentrasi dalam bekerja, bau yang tidak sedap yang berasal dari buah yang busuk terkadang sering tercium oleh karyawan yang sedang bekerja hal ini membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja karena adanya bau yang tidak sedap, kemanan yang ada di dalam perusahaan dinilai masih kurang hal dikarenakan masih kurangnya petugas kemanan yang ada di dalam perusahaan sehingga mengakibatkan karyawan dalam melakukan pekerjaan merasa tidak aman.

Kompensasi yang diberikan oleh PT Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung terhadap karyawannya sangatlah kurang ini terlihat dari pemberian upah dan gaji karyawan mengeluhkan atas pemberian upah dan gaji yang tidak sesuai dengan kesepakatan dan karyawan kecewa kepada perusahaan karena perusahaan sudah beberapa kali menunda gaji karyawan sehingga karyawan menjadi malas untuk bekerja dan disiplin karyawan dalam bekerja pun menjadi berkurang, karyawan mengeluhkan kepada perusahaan karena perusahaan tidak memberikan insentif lebih atas hasil kerja mereka sehingga mengakibatkan karyawan

menjadi kurang termotivasi dalam bekerja, tunjangan yang diberikan oleh perusahaan masih nilai belum cukup hal ini dikarenakan karyawan belum mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan dan belum mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan sehingga apabila ada karyawan yang mengalami sakit atau kecelakaan kerja maka karyawan sendirilah yang menanggung biaya untuk berobat, karyawan mengeluhkan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada mereka seperti alat untuk bekerja yang tidak sesuai standar dan peralatan yang mudah rusak seperti keranjang buah sawit untuk meletakkan buah hasil panen

Dikarenakan adanya fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek PT GADING CEMPAKA GRAHA (GCG) OKI KAYUAGUNG dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gading Cempaka Graha (GCG) Oki Kayuagung”**

B. Perumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung
2. Adakah Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT gading cempaka graha (GCG) OKI Kayuagung
3. Adakah Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT gading cempaka graha (GCG) OKI Kayuagung
4. Adakah Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT gading cempaka graha (GCG) OKI Kayuagung

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung

2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT gading cempaka graha (GCG) OKI Kayuagung
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT gading cempaka graha (GCG) OKI Kayuagung
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT gading cempaka graha (GCG) OKI Kayuagung

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya terhadap pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi

2. Bagi Perusahaan

Menjadi salah satu informasi bagi manajer khususnya masalah pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pt Gading Cempaka Graha (GCG) OKI Kayuagung

3. Bagi Almamater

Menjadi salah satu referensi bagi peneliti lebih lanjut yang akan melakukan penelitian sejenis

DAFTAR PUSTAKA

- Agiel Puji Damayanti, S. I. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Pendidikan UNS* , Vol 2, No1.
- Aldo Herlambang Gardjito, M. G. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Dilakukan Pada Karyawan Bagian Produksi PT Karmand Mitra Adalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (AJB)*, Vol 13, No 1.
- Hanapi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Life Insurance . *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, Vol 5, No1.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Pratama, N. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Akuntansi PT Jamu Air Mancur Karanganyar). *Skripsi. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Pratiwi, D. D. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten). *Skripsi. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi. (Mix Method)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi* . Bandung: Alfabeta
- Sukmawati, A. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, Vol 2, No 1.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Eeenam*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketujuh*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajagrafindo Persada.