

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUSI HUTAN PERSADA
KABUPATEN MUARA ENIM**

SKRIPSI



Nama : Koswara Sumami Jaya

NIM : 212014405

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUSI HUTAN PERSADA
KABUPATEN MUARA ENIM**

SKRIPSI

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



Nama : Koswara Sumami Jaya

NIM : 212014405

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Koswara Sumami Jaya
NIM : 212014405
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim

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. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2019
Yang Menyatakan,



Koswara Sumami Jaya
NIM: 212014405

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada
Kabupaten Muara Enim

Nama : Koswara Sumami Jaya
NIM : 212014405
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

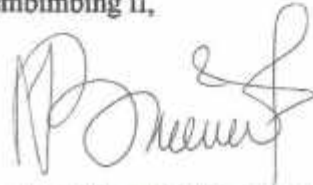
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,



DR. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

Pembimbing II,



Arniza Nilawati, S.E., M.M.
NIDN: 0215057001

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sesungguhnya Allah Tidak Akan Merubah Keadaan Sesuatu Kaum, Sehingga Mereka Merubah Keadaannya Ada Pada Diri Mereka Sendiri”.

(QS. Ar Rad: 11)

“Maka apa bila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.

(QS. Al-Insyirah: 7-8)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini khusus untuk;

- Orang tuaku tercinta Ayah (Sumanta) dan Ibu (Sumiati) sebagai wujud jawaban atas kepercayaannya yang telah diamanahkan kepadaku.*
- Saudara-saudaraku (Ayuk Ranny, Marlina, Jannatun) terima kasih atas dukungan dan motivasinya selama penulis menyusun Skripsi ini.*
- Kedua Dosen Pembimbing Skripsi.*
- Wanitaku (Disha Prima Putri, S.E.) terima kasih atas bantuan dan dukungan selama penulis menyusun Skripsi.*
- Sahabat-sahabatku (M. Shiddiq, Setiaki, Wanda) terima kasih sudah membantu dan selalu denganku.*
- Teman-teman Seperjuanganku Pojok SQUAD.*

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim”**.

Penulis ucapkan terima kasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayah Sumanta dan Ibu Sumiati, terima kasih atas doa dan pengorbanan kalian berdua yang tulus membiayai kuliah demi mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi. Jasa kalian berdua sampai kapanpun tidak bisa terbalaskan dengan apapun, tapi saya akan berusaha untuk menjadi anak yang sukses dan bisa membanggakan kalian berdua. Dalam penyusunan Skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak DR. 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. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si, selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.

5. Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Bapak Aman Ahlami, selaku Manager PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim, terima kasih telah membantu kelancaran dalam penulisan Skripsi ini.
8. Seluruh karyawan PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim, terima kasih telah yang membantu penulis dalam pengambilan data dalam penulisan Skripsi ini.
9. Keluarga Besar KKN Posko 210 (M. Bakir, Sonia, Rikbel, Deny, Ika, Nindy, Rizkon. Omi, Gilang) serta Keluarga Besar Desa Limbang Jaya I, terima kasih banyak buat kebaikan selama KKN.

Penulis menyadari bahwa penyajian Skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari kata kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis mencoba untuk menyusun Skripsi ini dengan sebaik-baiknya agar Skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Palembang, Agustus 2019

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja Karyawan	8
2. Kompensasi	13
3. Motivasi Kerja	16
4. Lingkungan Kerja	20
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis	27
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasionalisasi Variabel	29
D. Populasi dan Sampel	29

	Halaman
E. Data yang Diperlukan	31
F. Metode Pengumpulan Data	32
G. Metode Analisis dan Analisis Data	33
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian	59
C. Persamaan dan Perbedaan Penelitian	65
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Hasil Produksi PT. Musi Hutan Persada	4
Tabel II.2 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Musi Hutan Persada	5
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator dan Skala Penelitian	29
Tabel III.2 Populasi dan Sampel PT. Musi Hutan Persada	31
Tabel IV.1 Uji Validitas	43
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	44
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel IV.7 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel IV.8 Variabel Kompensasi Kerja (X1)	51
Tabel IV.9 Variabel Motivasi Kerja (X2)	52
Tabel IV.10 Variabel Lingkungan Kerja (X3)	53
Tabel IV.11 Hasil Regresi Linier Berganda	54
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)	56
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)	57
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi (R^2)	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	27

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Angket Penelitian
- Lampiran 3. Karakteristik Responden
- Lampiran 4. Variabel Kompensasi Kerja (X1)
- Lampiran 5. Variabel Motivasi Kerja (X2)
- Lampiran 6. Variabel Lingkungan Kerja (X3)
- Lampiran 7. Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 8. Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9. Tabel Distribusi F
- Lampiran 10. Tabel Distribusi t
- Lampiran 11. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen
- Lampiran 12. Nilai-nilai r *Product Moment*
- Lampiran 13. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14. Surat Riset
- Lampiran 15. Sertifikat Toefl
- Lampiran 16. Sertifikat Hafalan Surat-surat Pendek
- Lampiran 17. *Plagiarism Checker X Originality Report*
- Lampiran 18. Jurnal
- Lampiran 19. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 20. Biodata Penulis

ABSTRAK

Koswara Sumami Jaya/212014405/2019/Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Adakah Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Kab. Muara Enim?, 2) Adakah Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Kab. Muara Enim? Tujuannya untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Musi Hutan Persada Kab. Muara Enim. Penelitian ini termasuk penelitian komparatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang responden. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kerat lintang (*cross section*). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah tes, kuesioner, interview, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Ada Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Kab. Muara Enim, 2) Ada Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Kab. Muara Enim.

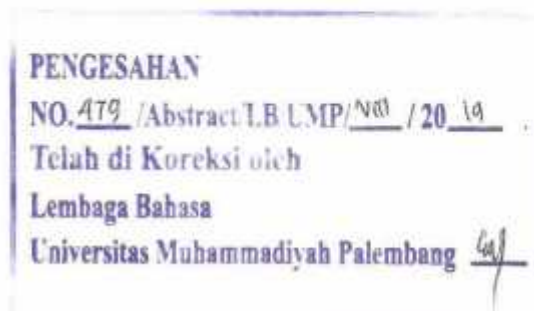
Kata kunci: kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

Abstract

Koswara Sumami Jaya / 212014405/2019 / The Influence of Compensation, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was whether compensation, work motivation and work environment influence on employee performance at PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. The objective of this study was to find out the influence of compensation, work motivation and work environment on employee performance at PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. This research was a comparative study. The sample in this study were 100 respondents. The data needed in this study was the cross section. Data collection methods in this study were tests, questionnaires, interviews, and documentation. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. The results of the analysis showed that: 1) Based on the results of the F-Test analysis, the value of $F_{obtained}$ (6.999) > F_{table} (2.47), then H_0 was rejected and H_a was accepted. This means that Product, Price, Distribution, and Promotion together have a significant influence on the Purchasing Decision of Sari Roti in Kecamatan Seberang Ulu II Palembang. 2) Based on the results of the t-test analysis, the $t_{obtained}$ of each variable was greater than the t_{table} value of 1.66. That is, Product, Pricing, Distribution and Promotion significantly influence the purchase decision of Sari Roti in Kecamatan Seberang Ulu II Palembang, and 3) Based on the results analysis of determination coefficient test (R^2) of 0.532 indicated that the characteristics of the Product, Price, Distribution, and Promotion capable explain the Purchasing Decision of 53.2%. While the remaining 46.8% (100% - 53.2%) can be explained by other factors not examined in this study.

Keywords: compensation, motivation, work environment, employee performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu perusahaan sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap perusahaan atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan

teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2014:160). Dari penjelasan tersebut kinerja adalah suatu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, yaitu faktor kompensasi. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan karyawan tersebut, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Untuk mendorong semangat bekerja karyawan dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5) kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja, karena tenaga kerja tersebut memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan secara individu, karena besar kecilnya kompensasi akan mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan kurang tepat sasaran maka akan sangat berpengaruh kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Faktor lain adalah motivasi yang diberikan kepada pegawai. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan. Daya dorongan tersebut adalah motivasi. Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi (Hasibuan, 2011:141) berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Lingkungan kerja dalam perusahaan juga akan mendukung tingkat kinerja para karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai akan merasa malas dalam bekerja. Hal ini sama dengan apa yang dikatakan oleh Alex S Nitisemito (2010:183) lingkungan kerja sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang aman, suhu

ruangan yang tetap, pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sugiyarti, 2012:75). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh suatu perusahaan atau organisasi maka akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang berada pada PT. Musi Hutan Persada masih terlihat kurang baik, hal ini dilihat dari hasil pencapaian produksi pertahun yang terus menurun dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini bisa dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel I.1 Data Hasil Produksi PT. Musi Hutan Persada

Tahun	Target Produksi (m ³)	Realisasi Produksi (m ³)	Ketercapaian Target (%)
2014	10.800.000	8.640.000	80%
2015	10.800.000	9.769.680	87%
2016	10.800.000	8.208.000	76%
2017	10.800.000	7.560.000	70%
2018	10.800.000	7.128.000	66%

Sumber : PT. Musi Hutan Persada 2014-2018

Dari data di atas menunjukkan bahwa angka yang cenderung mengalami penurunan jumlah produksi. Terlihat dari persentase ketercapaian target produksi empat tahun terakhir yang terus menurun. Jumlah produksi yang terus mengalami penurunan tentu saja menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan, dan kualitas produk yang dihasilkan oleh PT. Musi Hutan Persada sangat mempengaruhi pada produksi di perusahaan.

Kompensasi yang ada pada PT. Musi Hutan Persada masih cukup rendah, hal ini dapat dilihat dari gaji karyawan yang masih berada dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku saat ini yaitu Rp. 2.840.453. Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang transportasi, asuransi, insentif yang sering terjadi keterlambatan membuat para karyawan kerap kali mengeluh sehingga kinerja karyawan dapat menurun.

Motivasi yang ada pada PT. Musi Hutan Persada belum terlihat baik, karena promosi jabatan yang diharapkan oleh karyawan belum terlaksana secara rutin. Promosi jabatan sangatlah penting bagi karyawan yang ingin menduduki posisi jabatan yang dia inginkan. Semangat kerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya juga menurun. Berikut adalah *turnover* karyawan PT. Musi Hutan Persada.

Tabel I.2 Data Turnover Karyawan PT. Musi Hutan Persada

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Yang Keluar	Karyawan yang Masuk
2014	128	4	2
2015	122	7	4
2016	119	9	2
2017	111	7	0
2018	124	2	4

Sumber : PT. Musi Hutan Persada 2014-2018

Karyawan tenaga perawatan pada PT Musi Hutan Persada masih memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal karena kondisi lingkungan yang tidak nyaman mengakibatkan kinerja karyawan menurun, seperti fasilitas yang kurang lengkap, hubungan antar sesama karyawan, keamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal inilah yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Kab. Muara Enim”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Adakah Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Kab. Muara Enim?
2. Adakah Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Hutan Persada Kab. Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian adalah **“Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Musi Hutan Persada Kab. Muara Enim”**.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk dipertimbangkan serta evaluasi tambahan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menciptakan dan mempertahankan sumber

daya manusia yang baik dan dapat memberikan keuntungan baik dari karyawan maupun perusahaan dalam jangka waktu yang relatif panjang.

2. Bagi Penulis

Seluruh tahapan penelitian serta hasil yang diperoleh dapat memperluas wawasan sekaligus memperoleh pengetahuan mengenai penelitian tersebut. Dengan hasil penelitian, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima untuk meningkatkan kinerja suatu instansi.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan dan ditambahkan sebagai sumber pengetahuan umum terutama mengenai sumberdaya manusia dan dapat dijadikan patokan dan inspirasi untuk para pembaca dari perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ali, Hasan. 2013. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Andrew C. Johannes. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi, Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 01 Tahun 2016.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Catur Prasetyo. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang Diponegoro*. *Journal of Social and Politic* Tahun 2014, Hal. 1-9.
- Deflin Tresye Nanulitta. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon*. Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS)* Vol. 5, No. 2 (Juli-Desember) 2018:203-218.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jandhika Hendrianto. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Paboxin*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. *Jurnal. AGORA* Vol. 3, No. 2, (2015).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Misbahudin, Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Nitisemito, Alex S. Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nizar Alam Hamdani. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut*. Jurnal Wacana Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut. ISSN: 1412-5897.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Organizational Behavior*. Alih Bahasa Benyamin Molan. 2011. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. IMDEKS STIE.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Soetjipto, Budi W. 2010. *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyarti, Gita. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.